

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Le Rôle des Syndicats

dans la Solution amiable

des différends collectifs du travail

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 29 Novembre 1920 à 14 heures.

PAR

Léon FAIL

Président : M. RAOUL JAY, Professeur.

Suffragants : { MM. ALLIX, Professeur.
GERMAIN-MARTIN, Professeur.

IMPRIMERIE RIRACHOVSKY
5, RUE DES Gobelins, 5
: : : PARIS : : :

1920

Le Rôle des Syndicats
dans la Solution amiable des différends
Collectifs du Travail

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Le Rôle des Syndicats

dans la Solution amiable

des différends collectifs du travail

—••○○○○••—

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 29 Novembre 1920 à 14 heures.

PAR

Léon FAIL



Président : M. RAOUL JAY, Professeur.

Suffragants : { MM. ALLIX, Professeur.
GERMAIN-MARTIN, Professeur.

IMPRIMERIE RIRACHOVSKY
5, RUE DES Gobelins, 5
: : : PARIS : : :

La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces
opinions doivent être considérées comme propres à leurs
auteurs.

INTRODUCTION

Les conflits sociaux, tous les jours plus nombreux et plus aigus, préoccupent, à juste titre, les esprits clairvoyants, qui se rendent compte des perturbations engendrées par les grèves, du mal causé par elles tant aux ouvriers qu'aux patrons.

Est-il possible d'éviter complètement les grèves ?

Nous ne le croyons pas, estimant qu'elles sont le corollaire naturel des formes actuelles de distribution des richesses.

Peut-on diminuer la fréquence des grèves, par une réglementation de l'exercice même du droit de grève, en les subordonnant, par exemple, à un vote effectué dans certaines conditions ?

La conséquence d'une pareille mesure serait de rendre la grève obligatoire, ce qui évidemment serait accepté par les ouvriers, mais qui irait à l'encontre du principe de liberté du travail, âprement défendu par les patrons.

Une semblable réglementation devrait d'ailleurs être entourée de garanties et de précautions telles, qu'en définitive elle entraînerait l'exercice même de la grève difficile, sinon impossible.

On s'est donc demandé si, sans toucher à l'exercice de ce qu'on a appelé « le droit de grève », il est possible, en indiquant aux ouvriers et aux patrons une procédure de conciliation et d'arbitrage, d'éviter les cessations collectives de travail, en mettant en contact les deux parties, de façon à faciliter l'entente.

C'est l'objet de la loi du 27 décembre 1892, dont les résultats insignifiants peuvent être considérés comme un échec.

Préparée pendant six ans, mais votée en deux séances, à la suite de la grève de Carmaux, cette loi suscita de plus vives critiques.

Pour étudier la question, il nous semblait nécessaire de retracer en grandes lignes le mécanisme de la loi du 27 décembre 1892 et d'indiquer les résultats qu'elle a donnés.

L'influence des syndicats, patronaux et ouvriers, sur les grèves, étant indéniable, nous avons cru devoir passer en revue les opinions prépondérantes sur la grève dans les milieux des syndicats ouvriers.

Nous avons ensuite étudié la façon dont les grèves se déroulent et si les syndicats ouvriers poussent effectivement les ouvriers à abuser de la grève.

Après avoir constaté que, malgré la présence de quelques théoriciens de la grève à la tête de certains syndicats, ces derniers jouent un rôle modérateur, nous avons examiné quelques-unes des solutions proposées.

Il nous a semblé que, pour faire œuvre durable, le législateur doit faire appel aux syndicats et conférer à ces derniers le rôle de conciliateur.

Dans la partie finale, nous avons résumé nos idées sous forme d'une proposition de loi.

CHAPITRE PREMIER

ÉTUDE DE LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892

Le principe régissant cette loi a été formulé dans l'article premier, en vertu duquel un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail peut être soumis à un comité de conciliation ou à un conseil d'arbitrage. Il en résulte : 1° Que la procédure de conciliation ou d'arbitrage est purement facultative; 2° Qu'elle peut être déclenchée dans toutes les phases du conflit. La loi emploie l'expression « différend collectif », terme large pouvant englober tous les genres de conflits, depuis le desideratum présenté au patron par le personnel, jusqu'à, et y compris, la cessation du travail. La procédure peut être mise en mouvement même lorsque la grève a déjà éclaté.

Le principe de l'arbitrage n'a pas été ici institué de la même façon qu'il existe dans le droit civil. En effet, l'arbitrage suppose un compromis préalable, en vertu duquel les parties déclarent remettre entre les mains d'arbitres la solution du litige qui les divise et déclarent en accepter *d'avance* les termes. Dans ces conditions, on ne peut concevoir la co-existence d'une grève ou d'un lock-out avec la constitution régulière d'un conseil d'arbitrage. Il est donc évident que le législateur de 1892 aurait dû préciser davantage les conditions dans lesquelles l'arbitrage doit s'exercer.

De quelle façon la conciliation ou l'arbitrage peuvent-ils être mis en mouvement? Ceci nous amène à étudier :

- 1° Le caractère de ces institutions;
- 2° Les personnes qui peuvent provoquer leur constitution;
- 3° Celles qui peuvent en faire partie;
- 4° La procédure à employer.

I

Caractère des institutions chargées de la conciliation et de l'arbitrage.

Les membres du comité de conciliation et du conseil d'arbitrage sont, conformément aux articles 2 et 7 de la loi du 27 décembre 1892, choisis pour chaque conflit.

Au lieu d'avoir des institutions composées pour une durée déterminée, à compétence délimitée, devant connaître des litiges pouvant surgir dans les industries dont ils connaissent le mécanisme, on a des comités formés par des gens ignorant, le plus souvent, les conditions du marché du travail, l'industrie dont ils sont appelés à déterminer le fonctionnement, ne jouissant par conséquent pas de la confiance des parties. En un mot, nous nous trouvons en présence d'institutions sporadiques, formées au hasard. Nous verrons que les résultats donnés par la loi sont dus, pour la plus grande partie, à ce vice constitutionnel.

II

Qui peut mettre en mouvement le mécanisme institué par la Loi ?

Ce sont « les patrons, ouvriers ou employés... soit ensemble, soit séparément, en personne ou par mandataires » (article 2), lorsque le conflit n'a pas encore éclaté.

En cas de grève, le juge de paix peut en prendre l'initiative. Qui peut être mandataire ? Les syndicats professionnels, régulièrement constitués, peuvent-ils agir, par l'intermédiaire de leurs secrétaires ? L'article 2 spécifie que les mandataires doivent être choisis parmi les intéressés. Les règles générales du mandat doivent ici être appliquées. N'importe qui peut être mandataire, pourvu qu'il ait la jouissance des droits civils et ait intérêt direct à la solution du conflit. Les Syndicats ne peuvent donc pas représenter l'une ou l'autre partie en cause, n'étant pas directement intéressés dans le conflit.

Le mandat, pour être valable, doit être donné sous forme d'un pouvoir spécifiant : 1° la qualité du mandant ; 2° la personne qui reçoit le mandat ; 3° l'objet de celui-ci.

En fait, du côté ouvrier surtout, aucune forme n'est observée quant au pouvoir dont sont nantis les délégués.

III

Personnes pouvant faire partie des comités de conciliation et des conseils d'arbitrage.

L'article 15 ne prévoit qu'une seule condition pour l'arbitrage : la qualité de citoyen français. Les femmes y sont

admises, à la double condition de faire partie du personnel de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une industrie où des femmes sont employées.

IV

Procédure.

Une déclaration écrite doit être adressée au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où le conflit a éclaté.

Cette déclaration doit contenir :

a) les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de ceux qui les représentent ;

b) l'objet du différend, avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie ;

c) les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition de conciliation ou d'arbitrage doit être notifiée ;

d) les noms, qualités et domiciles des délégués choisis parmi les intéressés par les demandeurs pour les assister ou les représenter, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à cinq.

Le juge de paix, ainsi saisi, notifie cette déclaration à la partie adverse laquelle doit, dans les trois jours, lui faire parvenir sa réponse. Passé ce délai, son silence est considéré comme un refus. La réponse de la partie adverse doit contenir la désignation des délégués.

Le comité de conciliation examine la nature du litige, avec l'assistance du juge de paix qui peut, si les parties le désirent, présider les débats. Si l'accord s'établit, un procès verbal est dressé par les soins du juge de paix. Cet accord constituera, dès lors, la loi des parties. Le conflit, provisoirement du moins, est terminé.

Si le comité de conciliation n'aboutit à aucune décision, le juge de paix peut prendre l'initiative de provoquer la constitution d'un comité d'arbitrage.

Dans le cas où les arbitres ne s'entendraient pas sur la solution à adopter, ils peuvent faire choix d'un tiers arbitre, chargé de les départager. S'ils ne s'entendent ni sur la solution, ni sur le choix du tiers arbitre, un procès-verbal est rédigé, lequel est transmis, par les soins du juge de paix, au

Président du Tribunal civil. C'est à ce dernier qu'incombe le choix du tiers arbitre.

L'article premier s'est placé dans l'hypothèse d'un différend collectif né, ce qui consiste, généralement, dans une divergence de vue entre patrons et ouvriers sur les conditions du travail. La procédure, dont nous avons parlé jusqu'à présent, suppose une initiative prise soit par les ouvriers, soit par les patrons, initiative plausible, étant donné qu'il n'y a eu aucun acte d'hostilité. La loi de 1892 a également prévu le cas où, la grève étant déclarée, les parties se refuseraient à une tentative de conciliation. Cela se comprend, si l'on tient compte d'un côté de l'amour-propre, de l'autre — du refus de tenter la conciliation, laquelle pourrait être interprétée comme un commencement de capitulation. Les parties se refusent, dans ce cas, de saisir le juge de paix, dans la crainte que cela ne soit considéré par l'adversaire comme une manifestation de faiblesse, ce qui, loin d'apaiser le conflit, tendrait plutôt à raffermir les résistances. Dans ce cas, c'est le juge de paix qui tente la médiation. Il ne le fait pas directement, en abordant *de plano* le fond du débat, mais invite les parties à lui faire connaître : 1° l'objet du litige ; 2° si elles acceptent ou refusent la procédure de conciliation ou d'arbitrage ; 3° les noms des délégués chargés de tenter la conciliation ou, le cas échéant, l'arbitrage. Si les parties acceptent l'initiative du juge de paix, la procédure précédemment indiquée suivra son cours.

V

Sanctions.

La loi n'a prévu qu'une sanction morale : l'affichage. La notion de sanction présuppose celle d'obligation. Or, le déclenchement de la procédure initiale, la comparution des délégués des deux parties chargés de la conciliation et, plus tard, de l'arbitrage, en un mot, tous les rouages de la loi sont purement facultatifs. La bonne volonté sincère d'éviter ou de solutionner un conflit de travail peut utilement s'employer, grâce aux indications fournies par la loi de 1892. La loi restera lettre morte, à défaut du désir réciproque d'arriver à une solution équitable.

Etant donné qu'aucun organisme responsable n'a été créé par la loi, afin d'en assurer l'application, il ne pouvait être question de sanction. Il est facile de frapper un individu, le patron par exemple. Une masse amorphe, par contre, ne peut être soumise à aucune sanction, sous quelque forme que ce soit. Les ouvriers étant en dehors de toute atteinte, aucune peine ne peut être prévue pour les contrevenants.

Le législateur de 1892 a utilisé une autre arme : l'appel à l'opinion publique. Dans ce but, il a institué l'affichage. Tous les actes faits en vertu de la loi : demandes de conciliation et d'arbitrage, refus ou carence d'une partie, décision du comité de conciliation et d'arbitrage sont notifiés par le juge de paix au maire de chacune des communes où le différend existe. Le maire en fait l'affichage, rendant ainsi le public juge de l'attitude de chacune des parties.

VI

Il nous reste encore à examiner ce qu'il advient de la décision du comité de conciliation ou du conseil d'arbitrage. Nous avons vu que le juge de paix dresse procès-verbal de la conciliation ou de l'arbitrage. Ces procès-verbaux (article 11) sont conservés en minute au greffe de la justice de paix qui en délivre une expédition à chacune des parties intéressées. L'accord intervenu ou la décision rendue sont ainsi revêtus d'un caractère d'authenticité qui leur confère une autorité, dont on peut se prévaloir par la suite, soit pour régler les conflits individuels devant la juridiction des conseils de Prud'hommes, soit pour l'invoquer en cas de résistance des patrons, ou de nouvelles exigences des ouvriers.

VII

Résultats donnés par l'application de la loi.

La statistique des grèves, publiée par le Ministère du Travail (1), donne les chiffres suivants pour l'année 1912.

Sur 1.116 grèves, 169 fois on a eu recours à la procédure instituée par la loi, ce qui donne 15,14 %, tandis qu'en 1911

(1) Statistique des grèves et des recours à la conciliation. Année 1912.

on relève 19,37 % ; dans la période allant de 1902 à 1911 : 20,87 %, et dans les 19 premières années 21,87 %, d'où il résulte que la loi de 1892 tombe de plus en plus en désuétude.

Il est intéressant de relever qu'après l'initiative du juge de paix, investi de ce rôle par la loi, ce sont les ouvriers qui se sont le plus souvent adressés à la procédure légale.

Les initiatives se répartissent, en effet, de la façon suivante :

Sur 169 recours on note :

72 initiatives ouvrières, soit 42,60 % ;

4 initiatives patronales, soit 2,36 % ;

10 initiatives communes, soit 49,10 % ;

83 initiatives du juge de paix, soit 5,04 %.

La tentative de conciliation a été repoussée 60 fois, dont 49 par les patrons, soit 81,66 %, 4 fois par les ouvriers, soit 6,66 % et 7 fois par les deux parties.

Les tableaux suivants permettent de se rendre compte, d'une façon plus saisissante, de l'oubli dans lequel la loi du 27 décembre 1892 paraît, de plus en plus, tomber.

TABLEAU I.

Désignation	Résultats de 1902 à 1911	Année 1912
Nombre de grèves.....	10.590	1.116
Nombre de recours avant la grève.....	155	17
Nombre des		
recours formés		
sur l'initiative		
des patrons.....	47	4
des ouvriers.....	944	72
des deux parties.	90	10
des Juges de Paix.	1 130	83
Total.....	2.211	169
Proportion des recours par rapport au nombre des grèves pour 100.....	2.087	15,14
Nombre des rejets		
de la tentative		
de conciliation		
par les patrons..	647	49
par les ouvriers..	38	4
par les deux parties	91	7
Total.....	776	60

TABLEAU II.

Désignation	Résultats de 1902 à 1911	Année 1912
Nombre des comités de conciliation...	1.355	100
Proportion des comités par rapport au nombre des recours pour 100.....	61, 28	59,17
Nombre des comités ayant } par l'arbitrage... terminé les différends } par la conciliation	53 778	2 53
Total.....	831	55
Proportion des différends terminés par rapport au nombre des comités p. 100	61, 32	55
Nombre de refus } par les ouvriers.. de recourir } par les patrons.. à l'arbitrage } par les deux parties	38 86 82	2 3 3
Total.....	206	18
Nombre de grèves terminées indirecte- ment par les comités de conciliation, à la suite des réunions de ces co- mités	60	5
Nombre de grèves déclarées ou conti- nuées à la suite de désaccord dans le comité de conciliation.....	463	40

TABLEAU III.

Désignation	De 1902 à 1911		Année 1912	
	Résultats	Proportion	Résultats	Proportion
Différends terminés par l'application de la loi.....	1.067	»	74	»
Résultats				
Réussite.....	185	17.34	11	14.86
Transaction....	745	69.82	49	66.22
Echec.....	137	12.84	14	18.92
Différends dans lesquels l'application de la loi a échoué....	1.114	»	95	»
Résultats				
Réussite.....	92	8.04	6	6.32
Transaction....	534	46.68	53	55.79
Echec.....	518	45.28	36	37.39

Il résulte de ces dernières statistiques que :

1° L'action préventive de la loi a été insignifiante (1,46 % dans la période de 1902 à 1911, et 1,46 % en 1912).

2° Qu'après le juge de paix, dont le rôle de médiateur est prévu par la loi, ce sont les ouvriers qui, dans la plupart des cas, ont eu recours à la loi (8,91 % de 1902 à 1911 et 6,45 % en 1912), alors que les patrons ne se sont adressés à la procédure de la loi que dans la proportion de 0,44 % de 1902 à 1911 et de 0,03 % en 1912.

3° Que le rejet du recours à la loi est dû, dans la plupart des cas, aux patrons (83,37 % de l'ensemble des rejets, de 1902 à 1911, et 81,66 % en 1912, alors que la proportion des rejets des ouvriers est de 4,90 % de 1902 à 1911 et de 6,66 % en 1912).

Le résultat insignifiant obtenu par la loi de 1892 est dû à des causes multiples. Sans prétendre les énumérer toutes immédiatement, il est cependant utile, d'ores et déjà, d'indiquer que le législateur de 1892 n'a pas suffisamment tenu compte de l'essence de la grève et de l'influence que les

syndicats patronaux et ouvriers ont sur ses formation, évolution et solution.

Comme l'a très justement fait observer le comte de Mun, la loi de 1892 n'a pas l'allure d'une réforme sociale. Ce n'est qu'une « impulsion morale donnée à l'arbitrage facultatif » (1), une indication fournie par le législateur aux parties, leur permettant de donner une solution pacifique à un conflit ou de miner une grève éclatée. C'est incontestablement une œuvre de bonne volonté d'autant plus méritoire que les difficultés à vaincre étaient multiples et variées.

Le législateur de 1892 n'a pas eu, certes, la prétention d'empêcher toutes les grèves, sans exception, il est inutile de le démontrer, semble-t-il. Les grèves politiques, de solidarité, etc., ne peuvent pas être évitées par le jeu de la loi. Il y a cependant une catégorie de grèves où son action aurait pu s'exercer plus efficacement : ce sont les grèves ayant pour objet la modification des conditions du travail ou, pour employer le langage des syndicalistes, les grèves purement économiques. Ici, il est possible de concevoir une méthode d'action permettant d'atténuer le mal, en utilisant la conciliation ou l'arbitrage. Il faut, pour qu'il y ait des chances de succès, que l'initiative de cette mesure, les pourparlers préparant et accompagnant la conciliation, soient dirigés par des personnes ayant l'autorité et la compétence suffisantes. Il faut que la solution, intervenue dans ces conditions, puisse être acceptée, de part et d'autre, avec la bonne foi et le désir sincère d'établir des bases durables du travail. Il faut que les parties aient la volonté bien arrêtée d'établir l'arbitrage et, ce qui est plus essentielle encore, la qualité pour compromettre.

Or, la loi de 1892 laisse l'initiative de l'action et le choix des délégués à n'importe quelle personne intéressée à la solution du conflit. Elle fait intervenir le Juge de Paix et, plus tard, le Président du Tribunal civil, le premier — pour rapprocher les parties, diriger les débats, accomplir les formalités prescrites, le deuxième — pour choisir un surarbitre, en cas d'accord sur le choix de celui-ci.

Quel peut être le rôle d'un Juge de Paix dans une matière nécessitant un tact, un doigté, une indépendance d'esprit et la

(1) DE MUN : *Grèves, Arbitrage, Syndicats. La Réforme sociale*, 1901, p. 762.

connaissance des questions économiques, assez délicates fois? Où est, l'autorité du Président du Tribunal civil qu'il s'agit de faire choix d'un surarbitre, dont la mission des plus difficiles, puisqu'il devra départager des avis contraires formulés par les arbitres?

Les institutions de conciliation et d'arbitrage créées pour résoudre un conflit déterminé, sont dissoutes dès que la mission est terminée. Leur action pacificatrice n'aura de valeur demain, que si les parties en présence, se souvenant du résultat de leur action antérieure, voudront bien avoir recours à elle à l'occasion d'un autre conflit. Il eût été, semble-t-il, bien préférable, de créer des institutions durables, avec un personnel convenablement choisi. Leur influence pourrait être plus efficace, non seulement à l'occasion des différends déjà intervenus, mais surtout pour prévenir des conflits qui pourraient survenir. Ils pourraient aussi être interrogés sur la portée exacte des accords ou des solutions arbitrales déjà intervenues. C'est de cette façon, croyons-nous, que la charte commune, dont parlait le rapporteur de la loi à la Chambre des Députés, aurait pu être instituée.

Afin de jeter, en toute connaissance de cause, les bases des modifications que nous désirerions voir apporter à la loi de 1892, il est indispensable d'examiner, avant tout, la nature intime des litiges que la loi a pour objet de résoudre, les grèves. Cet examen fera l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE II

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DES GRÈVES.

Il importe, au plus haut degré, d'examiner le phénomène même de la grève, d'en déterminer l'essence, les causes de formation, les modalités diverses qu'elle affecte, avant d'aborder l'analyse des moyens devant en enrayer le développement. Pour savoir, en effet, si l'on peut, par des solutions législatives, influencer sur un phénomène d'ordre économique et social, pour déterminer exactement les moyens propres à amener un résultat tangible dans cet ordre d'idées, nous devons aborder le problème de front. Lorsque nous aurons ainsi mis à nu le fond même du mal, il nous sera possible d'examiner si la loi de 1892 a posé la question comme elle devait l'être et quelles solutions on peut proposer.

La grève a deux aspects : c'est un phénomène à la fois économique et social.

Au point de vue économique, la grève a pour but d'établir, au profit des ouvriers, des conditions de travail susceptibles de leur assurer un bien-être en rapport avec les exigences de la vie. A ce sujet, il est difficile d'établir des règles, d'indiquer un minimum de bien-être auquel les ouvriers pourraient légitimement prétendre, de délimiter, en un mot, quelle est la part du travail dans la distribution des richesses.

La question, à notre avis, peut d'autant moins être tranchée au moyen de formules que, le problème économique mis à part, les conceptions d'un minimum de bien-être compatible avec la dignité d'homme, varient dans le temps et dans l'espace. La question se pose aussi bien sur le terrain économique que psychologique. Ces deux éléments s'enchevêtrent et se pénètrent mutuellement.

La grève, au point de vue social, n'est qu'une expression vivante de la lutte de classes. Des hommes politiques, des sociologues ont tenté d'opposer la collaboration des classes à la lutte des classes. On a soutenu que les intérêts de la classe ouvrière, loin d'être en opposition, ont, sinon une concordance totale, tout au moins des points de contact nombreux avec la classe possédante. Le capital et le travail peuvent et doivent,

disent-ils, collaborer, s'unir, afin de soutenir ensemble l'intérêt national, le patrimoine collectif. Il n'est pas douteux que la prospérité de la classe ouvrière est en raison directe de celle des employeurs, à la condition que ces derniers soient capables de tenir la balance égale entre les profits de leur capital et le travail des ouvriers. La grève tend justement à faire bénéficier ces derniers d'une situation avantageuse acquise par le capital.

Ce qui est indéniable, c'est que les classes possédantes n'ont pas consenti, de leur propre gré, à concéder aux ouvriers des avantages que, le plus souvent, la grève seule leur a permis d'obtenir. Les patrons, pour des raisons diverses, n'ont pas pu ou voulu améliorer le sort des travailleurs. Les grèves ont montré que, très souvent, il faut avoir recours à des moyens énergiques pour obtenir des conditions de travail en rapport avec les nécessités de l'existence. Il serait donc puéril de nier ce fait brutal que l'on dénomme « lutte de classes ». Sans donner à ce terme toute l'acception que la doctrine socialiste et syndicaliste lui confère, il est bon, dans la recherche d'une bonne politique sociale, de ne pas fermer les yeux sur la réalité, de constater les faits, d'en tirer toutes les conclusions et de chercher dans quelle mesure il est possible d'en atténuer les conséquences.

Dans le domaine de la politique sociale, comme d'ailleurs dans toute œuvre législative, il faut trouver des solutions qui s'appuient sur les données déjà existantes, sur des éléments que l'on peut déterminer avec exactitude, sur l'état des mœurs. Toute tentative faite en dehors de ces règles ne peut amener qu'une loi appelée à rester lettre morte. Si l'on veut rechercher consciencieusement les moyens propres à diminuer les grèves, si l'on veut édicter des règles les concernant, il ne faut pas fermer les yeux sur la réalité, il faut, avant tout, se pénétrer de cette idée, que la grève, expression de la lutte de classes, existera tant qu'il y aura des classes, tant qu'il y aura des employeurs et des salariés.

Différentes définitions ont été données de la grève.

D'après M. Ch. Gide, la grève est « un moyen de contrainte exercé par l'une des parties sur l'autre partie, pour la forcer à modifier les conditions du contrat » (1). D'autres

(1) CH. GIDE : *Le droit de grève*, p. 10.

la qualifient de « tentative collective de révision du contrat de travail » (1), ou encore « essai collectif de contrainte par une cessation de travail concertée » (2).

La définition de M. Gide nous semble résumer, dans une formule saisissante, l'essence même de la grève. C'est, en effet, un moyen de *contrainte* exercé collectivement, afin d'amener une modification du contrat de travail.

Au point de vue strictement juridique, qu'est-ce que la grève? Est-ce une rupture ou simplement une suspension du contrat de travail? Les deux thèses peuvent se défendre avec un égal succès. On pourrait soutenir la rupture du contrat de travail, si l'on examine la question au point de vue des rapports du patron avec chacun de ses ouvriers, pris isolément. Le patron pourrait, en effet, déclarer à chacun de ses ouvriers que le fait, par eux, d'abandonner le travail constitue la rupture du contrat individuel du travail.

Quelle est la situation, lorsqu'il s'agit de remplacer un contrat de travail collectif par un autre contrat, passé par l'ensemble d'ouvriers d'une entreprise ou d'une corporation? Ici, deux hypothèses sont possibles : 1° Il s'agit de remplacer un contrat collectif arrivé à expiration, par un autre, fait dans de nouvelles conditions. Il ne peut être question d'une rupture quelconque, puisque le terme fixé pour la durée du contrat collectif a expiré. La grève aura pour objet la fixation des conditions nouvelles de travail. Les droits réciproques des parties sont respectés. 2° Le contrat collectif est toujours en vigueur. Par suite de certaines circonstances (impôts nouveaux ou taxes diverses sur les salaires ou la consommation, p. ex.), le relèvement des salaires paraît s'imposer, mais le patron oppose une résistance aux desiderata des ouvriers. La grève survenue dans de pareilles circonstances pourrait-elle être considérée comme une rupture de contrat de travail?

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 18 mars 1902 (D. 1902.1.323 — S. 1903.1.465) considère que la grève « quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris, d'observer entre elles les délais d'usage ». Elle méconnaît ainsi

(1) FOURNIÈRE: *Revue Socialiste*, avril 1907, p. 237.

(2) FRANÇOIS LATOUR : *Les grèves et la législation*. — Paris 1912, p. 3.

le phénomène collectif qu'est la grève. Le droit de grève, il est vrai, n'est inscrit nulle part dans la législation française. Il existait, avant 1864, le délit de coalition, rendant impossible l'entente entre les ouvriers, une action en masse, quel que soit son caractère et ses objectifs. La coalition n'étant plus un délit, la grève, qui n'est qu'un *des effets* de celle-ci, est-elle, dès lors, un droit spécial, dont la jouissance n'entraîne aucune conséquence juridique ? Les ouvriers peuvent-ils demander au patron de les reprendre après la grève ?

La Cour de Cassation a estimé que la grève, méconnue par la loi, ne peut entraîner aucun effet juridique et elle a jugé que le Tribunal, chargé de se prononcer sur l'influence de la grève sur un contrat individuel du travail, ne doit pas se préoccuper du caractère collectif représenté par ce phénomène, moins encore des intentions des grévistes.

M. Esmein (Note sous S. 98.1.17) déclare que ce qu'il faut considérer, avant tout, c'est l'intention des parties. Or, ici : « l'objectif des parties (est).... de revendiquer en masse l'établissement industriel, après l'obtention des réformes qu'ils réclament ».

D'ailleurs, le projet de loi du 2 juillet 1906 indique dans son article 56 que « la grève est, sans manifestation contraire de la volonté de l'une ou de l'autre partie, une suspension du contrat de travail ».

Il nous semble qu'étant donné le silence du législateur sur la grève, il est possible de dire que c'est un moyen extralégal que le prolétariat, à défaut de toute autre possibilité d'action, est contraint d'employer, soit pour défendre les améliorations obtenues, soit pour amener le patron à consentir d'autres conditions de travail. Il n'est pas déplacé, dans ces conditions, de déclarer que toute grève est un acte *révolutionnaire*.

Quid des grèves politiques ou sentimentales ? Ces grèves n'ont pas pour objet une modification des conditions du travail. Nous verrons plus loin quelles sont les diverses modalités des grèves sans caractère strictement corporatif. Le patron de l'entreprise n'est pas personnellement visé. Ce sont des manifestations ayant diverses tendances, mais qui sont placées en dehors de toute interprétation du contrat de travail. Elles ont

d'ailleurs généralement une durée très courte. Nous croyons donc que ces grèves, n'ayant qu'un rapport très éloigné avec le contrat de travail, collectif ou individuel, ne peuvent être interprétées ni comme suspension, ni comme rupture de contrat.

Nous n'examinerons pas ici les conséquences juridiques que l'on pourrait tirer du caractère juridique de la grève, cette question ne rentrant pas dans les cadres de notre sujet. Quelle que soit la solution adoptée, il est un fait incontestable : la grève est un acte de guerre, un moyen de contrainte exercé par les ouvriers contre les patrons pour les amener à des concessions. Le problème que le législateur devait s'attacher à résoudre, était de savoir si cet acte de guerre peut être soumis à des règles et quelles doivent être ces dernières.

La solution n'était pas facile à trouver et ce, d'autant moins qu'il existe plusieurs conceptions de la grève. Les partis politiques n'envisagent pas de la même façon le but de la grève. Ceux qui dominent actuellement les esprits de la classe ouvrière ont une conception tout à fait particulière de celle-ci. Il importe essentiellement d'en tenir compte dans tout examen des mesures proposées ou apportées.

Nous avons, jusqu'à présent, mentionné la grève dite corporative. Il importe de déterminer celles qui n'ont pas de but essentiellement utilitaire. La grève se rapprochant le plus de la grève corporative est celle dite de solidarité, comportant deux variétés essentielles : 1° Grève ayant pour but la défense des libertés syndicales; 2° Grève de soutien.

1° *Défense des libertés syndicales.* — Bien que la loi de 1884 ait été au début violemment attaquée (1) dans les milieux ouvriers, ces derniers tiennent essentiellement au respect de ses dispositions. Toute atteinte qui est portée aux libertés syndicales leur paraît comme une menace dirigée contre les organisations ouvrières. Pour montrer d'une façon éclatante leur mécontentement, ils n'hésitent pas à déclencher la grève. Au mois d'avril 1920, on a vu même une grève générale des che-

(1) « Il serait faux de croire que la loi du 21 mars 1884 recueillit leur approbation. Au contraire, les salariés l'accueillirent avec une méfiance extrême. « C'est un piège », devait déclarer un orateur au Congrès de Lyon (1886) et les délégués se prononcèrent contre la loi avec une énorme majorité. »

LÉON JOUHAUX : *Le Syndicalisme et la C. G. T.* — Paris, 1920, page 66.

mins de fer dont le prétexte était une punition disciplinaire infligée à un ouvrier, lequel, exerçant le mandat de délégué syndical, s'est vu refuser l'autorisation sollicitée par lui de quitter son service pour exercer les fonctions dont il était investi.

2° *Grève de soutien.* — Une corporation, en grève depuis un certain temps, rencontre une forte résistance des patrons, allant jusqu'au lock-out. Afin de soutenir leurs camarades en lutte, des ouvriers appartenant à une corporation voisine déclarent la grève pour appuyer les revendications de ceux-ci. C'est ainsi qu'au mois de février 1920, le personnel des abat-toirs de Paris s'est mis en grève pour soutenir les revendications des margariniers. La grève de soutien peut même aller jusqu'à la grève générale. Un exemple nous en a été donné par les événements de mars et avril 1920 qui se sont déroulés en Alsace-Lorraine, à propos de la grève des métallurgistes de Hagondange.

Le phénomène le plus éclatant de l'action ouvrière est, sans conteste, la grève politique. C'est celle qui frappe le plus les imaginations et, par son aspect imposant, laisse une impression durable sur les esprits. Les agitateurs socialistes et syndicalistes s'en rendent parfaitement compte et préconisent l'emploi de ce moyen de propagande et de manifestation de puissance de la classe ouvrière.

Les exemples des grèves politiques abondent. A l'occasion du premier mai, les ouvriers chôment chaque année et, dans les affiches apposées, par des manifestations sous forme de cortèges dans les rues, proclament leur désir de voir aboutir certaines revendications d'ordre purement politique. C'est ainsi également que le 21 juillet 1919, la Confédération Générale du Travail devait ordonner le chômage général pendant 24 heures, afin de marquer le désir de la classe ouvrière de voir aboutir des revendications purement politiques (paix juste et durable, cessation du blocus de la Russie, reconnaissance du Gouvernement des Soviets, etc.).

Au mois de mars 1920, lors du coup d'Etat militariste de Kapp-Luttwitz en Allemagne, le Gouvernement allemand d'Ebert s'est servi de la grève générale pour paralyser la tentative révolutionnaire des pangermanistes. Cet essai a forte-

ment impressionné les protagonistes de la grève générale, et, dans les milieux ouvriers, la possibilité de révolution sociale par ce moyen a fait des grands progrès qui ont trouvé leur écho dans les débats qui ont eu lieu au mois d'avril 1920 au Congrès des cheminots. Les orateurs qui s'y sont fait entendre ont clairement exprimé l'idée que la grève générale d'une corporation, telle que celle des chemins de fer, doit démontrer au pays et au Gouvernement la volonté de la corporation de voir réaliser des desideratas qui n'ont qu'un rapport très éloigné avec la grève corporative.

La grève générale politique, dont nous avons donné plus haut des exemples, n'est, dans la tactique socialiste et syndicaliste, qu'une simple manifestation. Par là, les organisations socialistes et syndicalistes veulent faire preuve de leur puissance et, en proclamant la nécessité de certaines réformes qu'elles préconisent, impressionner l'opinion publique, tout en amenant à elles les éléments prolétariens encore hésitants.

Cette grève générale politique n'est que le prélude d'une action révolutionnaire de plus grande envergure, la grève générale prolétarienne. Celle-ci sera le seul moyen d'action qui, aux yeux des socialistes et des syndicalistes révolutionnaires, devra renverser définitivement l'ordre social actuel et amener le triomphe définitif du prolétariat.

Même la modeste grève économique, celle qui doit amener des modifications dans les conditions de travail d'un atelier ou d'une usine, même cette grève, disons-nous, où les ouvriers ne recherchent qu'une amélioration immédiate de leur existence, est considérée par certains doctrinaires du syndicalisme révolutionnaire comme ayant un caractère politique. Pour eux, c'est un des nombreux épisodes de la lutte sociale, un moyen de propagande aussi en faveur du syndicalisme et une démonstration de l'idée de lutte de classes.

La grève a trouvé des adversaires acharnés et des partisans convaincus et ardents. Les faits consistant dans la persistance des grèves et même dans un certain accroissement, si on ne considère que le nombre de grévistes, se sont chargés de montrer aux premiers l'absolue inanité de toute opposition violente aux grèves.

Voici, en effet, la statistique fournie, à cet égard par M. Colliard (1) :

Année	Nombre des grèves	Nombre des grévistes
1890	1.040	392.981
1891	906	266.885
1892	700	236.798
1893	615	634.301
1894	929	325.248
1895	746	263.123
1896	926	198.190
1897	864	230.267
1898	711	253.907
1899	719	180.217
1900	648	188.358
1901	642	179.546
1902	442	256.667
1903	387	116.901
1904	354	87.208
1905	358	93.503
1906	486	217.773

En 1911, il y a eu 1.471 grèves avec 230.646 grévistes et en 1912, 1.116 grèves intéressant 6.656 établissements, avec 267.627 grévistes, 710 grèves ont duré une semaine au moins, soit : 145 grèves, de un à deux jours, 222, une journée; 14 grèves ont duré plus de 100 jours.

Pour l'année 1912, les demandes d'augmentation des salaires, seules ou associées à d'autres demandes, ont motivé 610 grèves, soit 54,66 % du nombre total, avec 79.441 grévistes (29,68 %), les réductions des salaires tentées par les patrons, 33 grèves (2,96 %), avec 2.168 grévistes, les questions de personnes : 309 grèves, soit 27,69 % et la diminution de la journée de travail : 118 grèves (2).

(1) Rapport de M. COLLIARD, député, sur les Différends relatifs aux conditions du travail et de l'arbitrage obligatoire. 1910. Imprimerie de la Chambre des Députés.

(2) *Statistique des Grèves*, année 1912.

Il importe, à notre avis, de connaître les diverses conceptions de la grève ayant cours dans les milieux qui dirigent le mouvement ouvrier. Il est impossible, en effet, de nier la part très réelle de l'influence que ces conceptions ont sur l'évolution du mouvement ouvrier, dont le pivot est la grève. Il n'est pas possible, croyons-nous, d'en faire abstraction dans un examen consciencieux des moyens de lutte contre la grève que, dans certaines conditions, peuvent être la conciliation et l'arbitrage.

I

Doctrine de la Confédération Générale du Travail.

Le but de l'action sociale de la Confédération Générale du Travail (C. G. T) consiste dans la transformation radicale de la société, afin de « remettre entre les mains des producteurs les instruments de la production » (1).

L'article premier des statuts de la C. G. T. indique qu'« elle groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du patronat et du salariat ». Le but de l'action prolétarienne, c'est « l'émancipation des travailleurs par la suppression du patronat et du salariat, par la négation finale de ces classes antagonistes, et dont la lutte trouve justement son expression la plus complète et la plus décisive dans l'action ouvrière » (2).

Dans un Congrès tenu à Lyon du 15 au 21 septembre 1919, à la majorité de 1633 voix contre 324 et 43 abstentions fut votée la résolution suivante, dans laquelle est affirmé le but de l'action de la C. G. T. :

« Emanation directe des forces ouvrières organisées, le Congrès Confédéral proclame à nouveau, avec une conviction renforcée par toute l'expérience passée, comme par l'effroyable catastrophe qui a désolé le monde, que l'idéal syndicaliste s'accomplira seulement par la transformation totale de la société.

« Née de la lutte de classes, expression complète de la situation faite au prolétariat, s'inspirant pour son action et

(1) Discours prononcé par M. L. JOUHAUX, Secrétaire de la C. G. T. le 6 décembre 1911, à Bruxelles, page 6.

(2) LÉON JOUHAUX : *Le Syndicalisme et la C. G. T.* — Paris, 1920, pp. 147 et 148

dans son objet de la défense des intérêts professionnels et du développement complet des droits du travail, l'organisation ouvrière répète que son but essentiel est la disparition du patronat et du salariat. La lutte de classes, elle le constate comme un fait, dont elle entend tirer toutes les conséquences. Cette lutte ne pouvant prendre fin qu'avec la suppression de toutes les classes, de tous les privilèges économiques et sociaux, elle doit aboutir à une organisation nouvelle de la collectivité ».

Sa méthode d'action, sa tactique pour mieux dire, se concentre sur la propagation, par tous les moyens, des idées de lutte de classes, afin de fortifier chez ses adhérents la nécessité de l'expropriation finale et de préparer, d'ores et déjà, une nouvelle organisation sociale.

Au Congrès Confédéral d'Amiens (1906) une motion fut votée où l'on disait entre autres : « (le syndicalisme) prépare l'émancipation intégrale, avec, comme moyen d'action, la grève générale, et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupe de production et de répartition, base de réorganisation sociale. »

Ce n'est pas une transformation politique que vise l'action de la C. G. T. Elle affecte de dédaigner complètement toutes les institutions politiques actuelles et de se désintéresser des réformes visant le bien-être de la classe ouvrière. C'est une transformation économique intégrale qui est le but de la C. G. T.

« ...l'activité corporative étroite de nos associations ouvrières (s'est) transformée en une action d'ordre général, révolutionnaire sans conteste, puisqu'elle vise à briser les formes de la société actuelle et que son ambition est d'y substituer un système nouveau qu'il assigne pour but à son action constante de préparer » (1).

« Le Travail ne répondra à l'appel qu'on lui adresse que s'il obtient dans la société la part de gestion et de contrôle qu'il réclame aujourd'hui » (2).

« Par syndicalisme, en effet, nous entendons l'action pro-

(1) LÉON JOUHAUX : *Le Syndicalisme et la C. G. T.*, page 13.

(2) LÉON JOUHAUX : *Ibid*, page 17.

prement ouvrière exercée par des groupements des producteurs, et qui tend à modifier de façon radicale, à révolutionner les rapports économiques tels que les présente la société moderne » (1).

Il faut, pour cela, donner aux ouvriers « la capacité d'action nécessaire pour réaliser cet ultime effort » (2).

Malgré le mépris affecté vis-à-vis des réformes sociales, la C. G. T. suit attentivement tout travail parlementaire ayant trait à la vie des travailleurs. Elle ne se désintéresse pas des réformes, mais « veut discerner les bonnes des mauvaises » (3). Les réformes actuelles se retourneraient, en fin de compte, contre les travailleurs eux-mêmes. Toute amélioration sociale s'accompagnerait d'un accroissement des dépenses qui se convertiraient soit en impôts, soit, si elles doivent être supportées par l'industrie ou le commerce, se traduiraient en une augmentation, plus que proportionnelle, des prix. Donc, en définitive « si les avantages ainsi obtenus ne sont pas illusoire, ne se retournent pas contre les travailleurs, ils s'établissent sur le dos du consommateur, dont les travailleurs sont la plus grande majorité » (4).

De cette façon, bonne ou mauvaise, une réforme ne peut être considérée comme un moyen d'action, encore moins comme but, puisqu'en fin de compte, elle ne peut apporter qu'une amélioration illusoire du sort des travailleurs. Les intérêts des ouvriers et des bourgeois sont inconciliables, radicalement opposés et « les avantages à obtenir doivent l'être par la victoire d'un des deux belligérants » (5). C'est donc la lutte ouverte, lutte de tous les jours, qui doit être livrée à la bourgeoisie, afin d'arriver à l'édification d'une société nouvelle où le travail sera entièrement maître de ses destinées.

Ces prémisses posées, M. Jouhaux en tire les déductions suivantes :

1° Désintéressement de toute action parlementaire, aparlementarisme. Les élus doivent observer une neutralité absolue dans l'organisation intérieure et dans l'action de la C. G. T.

(1) LÉON JOUHAUX : *Le Syndicalisme et la C. G. T.*, page 21

(2) Discours de JOUHAUX, à Bruxelles. Page 16.

(3) *Ibid.* Page 18.

(4) *Ibid.* Page 18.

(5) *Ibid.* Page 18.

2° Lutte contre l'Etat, lequel aux yeux de la C. G. T., représente uniquement les intérêts de la bourgeoisie. Etant donné que le prolétariat est en constante opposition avec cette dernière, l'Etat, défenseur des adversaires des travailleurs, émanation de l'ordre social actuel, doit être combattu énergiquement.

Les moyens d'action préconisés par la C. G. T. peuvent se résumer dans une formule : action directe qui signifie « action directement exercée par les travailleurs sur leurs employeurs ou sur l'Etat, suivant que la revendication est d'ordre particulier ou général (1).

La grève est le principal moyen d'action sociale. C'est une école (2), en même temps qu'un moyen d'action tendant à obtenir des avantages matériels, un apprentissage d'action, une « gymnastique nécessaire et indispensable qui forme et éveille les initiatives individuelles » (3). Elle est considérée aussi comme une expropriation partielle » (4).

La conciliation, néanmoins, n'est pas rejetée en bloc. Il ne faut pas que l'ouvrier s'imagine que c'est par ce moyen que peut être assuré le triomphe de ses revendications qui ont pour but une transformation radicale de la Société et, dans son discours de Bruxelles, M. Jouhaux a bien soin de le souligner. Cependant, « quand le travailleur voit que, par cette voie, il peut retirer des avantages, il doit s'en servir » (5).

La tendance dite « réformiste », à l'opposé du système plus haut exposé, considère, par contre, que l'action syndicale peut s'exercer dans les cadres actuels de la société. L'amélioration du sort des travailleurs peut et doit se poursuivre dans le domaine de l'action corporative seule.

Au Congrès de Bourges (1904) les deux tendances se sont

(1) Discours de JOUHAUX à Bruxelles. Page 23.

(2) « Il n'est pas indifférent de comprendre que le travailleur qui participe à un de ces conflits (la grève) saisit mieux, quelles que puissent être par ailleurs ses conceptions personnelles, que sa cause est différente de celle du patronat. »

« La grève a donc pour effet d'ancrer, dans l'esprit de ceux qui y prennent part, cette idée de la solidarité nécessaire dans la lutte. Elle les oblige à saisir sur le vif l'hostilité de deux classes. (Id. page 162.)

(3) LÉON JOUHAUX. : *Le Syndicalisme et la C. G. T.* — Paris, 1920, p. 161.

(4) Discours de M. L. JOUHAUX, à Bruxelles, p. 23.

(5) Discours de M. JOUHAUX. Page 25.

heurtées. Les fédérations du Livre, du Tabac, des Chemins de fer y ont combattu les méthodes de la C. G. T. Ces fédérations soutenaient que l'action ouvrière devait, tout d'abord, tenter la conciliation et ne recourir à la grève qu'en dernier ressort. Voici ce que disait, à ce sujet, le secrétaire de la Fédération du Livre, M. Keufer :

« Nous n'admettons pas que la transformation sociale se fera par une révolution brusque; il faut d'autres moyens pour nous conduire vers l'idéal auquel chacun de nous aspire; il faut une longue préparation mentale, il faut une modification morale des individus...

« La violence n'est pas le meilleur moyen pour obtenir satisfaction, et la méthode révolutionnaire est dangereuse en ce sens qu'elle amènera inévitablement des représailles dont les travailleurs seront victimes; elle continuera à désagréger les forces ouvrières. »

« C'est pourquoi nous maintenons notre opinion, nos préférences pour la méthode réformiste, sans enlever la liberté des autres organisations qui préconisent l'action révolutionnaire » (1).

Au Congrès d'Amiens (1906) une thèse analogue fut défendue par M. Renard, secrétaire de la Fédération du Textile, lequel demandait la participation des syndicats dans les luttes politiques, la défense des intérêts corporatifs seuls devant être réservée à l'action proprement dite des syndicats.

M. P. M. André s'exprimait à ce sujet de la façon suivante : (2)

« De plus en plus, les syndiqués cessent de se considérer comme des « pionniers révolutionnaires ». Ils ne se sont jamais mis en grève « pour aller à l'école de la révolte », mais toujours pour leurs intérêts de métier. Quand ces intérêts sont mieux servis par le contrat collectif et par les commissions mixtes que par la grève, ils n'hésitent pas à envoyer à la balance tous les gymnastes de l'anarchie et à adopter les méthodes les plus réformistes, voire les plus réactionnaires ».

(1) Cité par L. JOUHAUX, pages 133 et 134, et *Typographie française*, 1-6, 1909.

(2) *Le Socialisme*, 9 octobre 1909, P. M. ANDRÉ : *La Débâcle du syndicalisme anarchisant*.

Certaines organisations ouvrières, mettant en pratique cette doctrine ont inséré dans leurs statuts un article en vertu duquel « aucune grève ne devra être déclarée, avant que tous les moyens de conciliation aient été épuisés » (article 4 des statuts de la Fédération du Livre). En application de ce principe, la Fédération du Livre a donné tort aux ouvriers à Rennes qui, contrairement aux Statuts Fédéraux, n'avaient fait aucune tentative préalable de conciliation.

Ces tendances, révolutionnaire et réformiste, ne divergent que par la méthode d'action ; la tactique et les adeptes de la première école soutiennent (1) qu'au fond, il y a accord dans le but final qui consiste dans l'émancipation de la classe ouvrière. La Révolution ne doit pas être présentée, dit M. Jouhaux, comme « une subversion violente », un « acte catastrophique », ce n'est qu'un aboutissement logique de la transformation sociale.

« A la vérité, dit M. Paul Louis, l'antagonisme des deux partis (révolutionnaire et réformiste) est moins grave qu'il ne semble, parce que les fédérations révolutionnaires n'ont jamais combattu la réforme elle-même... et que les fédérations taxées de réformisme n'ont jamais écarté les conclusions collectivistes ou communistes. Une conciliation des deux tendances n'a donc rien d'irrévocable » (2).

Ajoutons tout de suite, que les critiques les plus véhémentes formulées dans les milieux de la C. G. T. contre les réformes sociales, sont le résultat d'une politique suivie d'une part, et le résultat de méfiance contre l'Etat bourgeois — de l'autre.

C'est une politique, car il ne faut pas que les ouvriers puissent s'imaginer que la bourgeoisie est capable de désintéressement. Elle est l'ennemi de toujours. Ce qu'elle veut concéder doit toujours être considéré, même si la réforme est souhaitable, comme insuffisant, tout au moins.

Elle est le fruit de méfiance contre l'Etat. Qu'est-ce que ce dernier ? Le défenseur naturel de la classe dominante. Que peut donc valoir une réforme proposée par l'Etat ? » Quand

(1) LÉON JOUHAUX. *Op. cit.*, page 129.

(2) PAUL LOUIS : *Histoire du mouvement syndical en France*. — Paris, 1907, page 270.

une réforme... vient par la voie légale (les ouvriers) ne se **jet-**
tent pas dessus avec la voracité d'une grenouille sur le chiffon
rouge qui cache l'hameçon » (1).

C'est pour ces raisons que la conciliation et l'arbitrage, mesures légales proposées afin d'enrayer le mal que provoquent les grèves, sont accueillies avec défiance. Ces mesures auraient pour conséquence « d'énervier la capacité de résistance ouvrière » (2).

Les moyens légaux sont insuffisants pour amener des modifications essentielles dans la condition du prolétariat : « Nous affirmons... (que le syndicat) est un groupement de lutte intégrale révolutionnaire et qu'il a pour fonction de briser la légalité qui nous étouffe, pour enfanter le droit nouveau que nous voulons voir sortir de nos luttes » (3).

La grève générale est le moyen suprême qui sera utilisé afin de réaliser la société collectiviste. Les masses ouvrières y sont entraînées « par l'emploi des grèves généralisées aux régions ou aux professions » (4).

En fait, le secrétaire de la C. G. T. ne se désintéresse nullement des avantages immédiats obtenus par suite des grèves. Il sait très bien que les masses ouvrières cherchent, avant tout, des améliorations d'ordre matériel, sans se préoccuper des répercussions économiques que peuvent engendrer les modifications des conditions du travail. Examinant les résultats obtenus par l'action de la C. G. T., M. Jouhaux s'attache surtout à faire ressortir les avantages concernant le bien-être des ouvriers, en citant la statistique d'après laquelle le pourcentage des grèves à résultat favorable a augmenté dans la période de 1890 à 1906, par exemple ceux obtenus par les bûcherons du Cher, les allumettiers, coiffeurs, etc. (5).

« Dans l'état actuel, quels moyens l'ouvrier a-t-il de répondre au renchérissement croissant des objets nécessaires, sinon en obtenant un relèvement de son salaire? Les économistes auront beau proclamer que ces relèvements contribuent

(1) EMILE POUGET : *Le Syndicat*, page 18.

(2) EMILE POUGET, page 18.

(3) Discours de M. MERRHEIM, secrétaire de l'Union Fédérale de la Métallurgie, au Congrès d'Amiens 1906.

(4) Discours de M. JOUHAUX, page 25.

(5) Discours de M. JOUHAUX, page 26.

à accentuer la hausse de toutes choses — et beaucoup vont jusqu'à prétendre, contre toute bonne foi, qu'ils en sont la cause décisive, même unique; il n'en reste pas moins que le travailleur ne saurait accepter que son sort médiocre devienne un sort misérable du fait de la dépréciation de la valeur monétaire... » (1).

II

Doctrine de M. Georges Sorel.

Parmi les théoriciens les plus en vue du syndicalisme révolutionnaire, au premier chef se place M. Georges Sorel, qui a eu une influence incontestable sur l'évolution de certains esprits. Dans un livre retentissant « *Réflexions sur la violence* » (2), il a condensé ses vues sur le rôle du prolétariat dans l'évolution sociale et sur la part de la grève, quel que soit son caractère, dans l'éducation de classe du prolétariat et dans l'étape qu'elle constitue vers la révolution sociale.

La lutte de classes y est définie de la façon suivante : « Antagonisme permanent mettant aux prises les ouvriers avec les patrons, discutant leurs intérêts réciproques » (3).

Il importe de souligner que M. Sorel lui-même n'accorde pas à la lutte de classes un caractère irréfragable. L'intransigeance résultant de l'esprit de classe, fruit lui-même de l'esprit corporatif, peut s'atténuer et « l'expérience montre que c'est faisable » (4). Pour cela, il faut que les organisations patronales et syndicales se mettent en contact le plus souvent possible. Grâce à cela, les dirigeants des syndicats s'assagiront petit à petit. Il est donc possible d'en conclure que la conciliation et l'arbitrage pourraient amener ce résultat, à la condition que les syndicats, ouvriers et patronaux, soient le pivot de toute la procédure.

Néanmoins, l'esprit révolutionnaire des masses n'a pas varié, constate M. Sorel (5), les pacificateurs ont échoué. La cause de cet échec réside dans la différence de conception qui est la base et le point de départ de la théorie prolétarienne et

(1) L. JOUHAUX. — *Op. cit.*, page 224.

(2) GEORGES SOREL : *Réflexions sur la violence*. — Paris, 1919.

(3) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 79.

(4) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 81.

(5) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 82.

celle de pacification sociale. Alors que ces derniers soutiennent que c'est sur la notion du devoir que doivent se fonder les relations sociales, les premiers se placent sur le terrain du droit strict. Or, la notion du devoir est difficile à délimiter, car on ne sait où commence et où finit le devoir de chacun dans la hiérarchie sociale. Par contre, le droit présente une notion plus facile à déterminer. Si le patron estime toujours qu'il a fait son devoir, le travailleur sera d'un avis opposé et aucune raison ne pourra les départager (1). De cette façon, quelle voie doit-on suivre pour résoudre un conflit entre ouvriers et patrons? Faut-il tenter un arbitrage? Mais sur quelles bases les arbitres pourront-ils tabler leur opinion, puisqu'aucun critérium n'existe? L'arbitrage est donc absolument illusoire et « Rabelais aurait proposé qu'on ait recours au sort des dés » (2).

Peut-on pousser l'évolution sociale au moyen des réformes? Non, car les transactions ne donnent pas lieu à des situations stables, à caractère vraiment durable. Ces réformes démocratiques sont l'expression d'un désir, tendant à concilier l'inconciliable et sont par conséquent entachées d'un vice originel. La grève générale, par sa brutalité, démontre l'inanité de tout compromis avec la bourgeoisie (3).

Il ne reste donc aux ouvriers qu'un seul moyen pour faire valoir leur droit : la grève. Elle montre aux ouvriers la nécessité d'agir énergiquement pour obtenir des avantages. Chaque succès remporté par eux leur démontre l'inanité de l'affirmation patronale de ne pas pouvoir faire des concessions. Ils peuvent en conclure que toute base d'entente durable manque totalement. Peut-on tenter une solution législative des conflits des salaires? Les raisons plus haut invoquées s'y opposent avec plus de force encore. De même que le législateur rencontre de graves difficultés à bien poser le problème de la législation douanière, où les intérêts des producteurs et des consommateurs sont en conflit, de même, il lui est impossible de concilier les intérêts des patrons et des ouvriers par une législation du salaire.

(1) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 84.

(2) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 85.

(3) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 195.

La grève n'est pas un phénomène isolé dans la société moderne. Elle est la conséquence inéluctable d'un état de choses, le résultat de l'impossibilité d'établir une formule juridique insaisissable d'un côté, et de l'inexistence de la notion du devoir — de l'autre. C'est un ferment puissant, d'où jaillira la révolution sociale. Cette dernière peut être, sinon arrêtée, tout au moins retardée, par des compromis donnant lieu à des contrats collectifs (1). C'est faire de la politique de paix sociale, politique vouée à un échec. La bourgeoisie a un rôle historique à remplir et elle ne le fera que si elle rencontre une opposition constante de la part du prolétariat. La politique de concessions, de réformes sociales, engendrée par la peur, ne peut donner aucun résultat tangible. Il faut que les ouvriers, en montrant les dents, en se révélant insatiables, montrent aux bourgeois la voie qu'ils doivent suivre. C'est la violence prolétarienne, s'exerçant dans les épisodes de la lutte de classes, les grèves, qui obligera le patronat à se ressaisir, la bourgeoisie à devenir forte et remplir son rôle historique qui la conduira à l'apogée de sa puissance, laquelle précédera la catastrophe finale.

La violence prolétarienne ne donnera peut-être pas d'avantages matériels immédiats aux travailleurs, mais elle marquera, avec plus d'énergie, la division des classes « et sauvera le monde de la barbarie » (2).

« La grève n'est pas seulement une arme que le prolétariat emploie à la lutte quotidienne. C'est, en plus, un moyen de propagande de premier ordre. Alors que les formules, quelque peu embrouillées des orateurs socialistes, agissent difficilement sur les foules, la grève, fait brutal, frappe, au premier chef, l'imagination et constitue un excellent moyen de propagande. Les intelligences les plus obscures peuvent, grâce à elle, se pénétrer de la notion de lutte de classes. »

La grève générale politique n'est pas un moyen de lutte véritablement prolétarien. Ce n'est qu'une démonstration, une revue des forces socialistes, tendant à faire pression sur le gouvernement, afin de l'amener à consentir des réformes qu'il se refuse à accorder.

(1) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 116.

(2) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 130.

La grève sporadique ne joue qu'un rôle secondaire. Elle est considérée par les syndicalistes révolutionnaires comme une espèce de répétition, sur petite échelle, de l'acte grandiose et final, de la grève générale prolétarienne, qui ressemble à une bataille napoléonienne. Par là, « le prolétariat affirme son existence » (1). Mais la bataille suprême et décisive qui minera les bases de la société moderne, c'est la grève générale.

La grève est un phénomène de guerre et « la révolution sociale est une extension de cette guerre, dont chaque grève constitue un épisode. C'est pourquoi les syndicalistes parlent de cette révolution en langage de grève; le socialisme se réduit pour eux à l'idée, à l'attente, à la propagation de la grève générale, qui, semblable à la bataille napoléonienne, supprimerait tout un régime condamné » (2).

Il était nécessaire, pour la clarté de notre exposé, de passer en revue les différents aspects que peut revêtir la grève et de donner un aperçu des principales théories ayant cours dans les milieux syndicalistes, avant d'aller plus loin dans l'étude de notre sujet.

Les syndicats jouent un rôle de premier ordre dans le mouvement ouvrier et nous le préciserons dans le chapitre suivant.

(1) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 433.

(2) GEORGES SOREL. — *Op. cit.*, page 434.

CHAPITRE III

LES SYNDICATS ET LES GRÈVES

Les grèves politiques échappant à toute réglementation, nous ne devons nous occuper que des grèves strictement corporatives. Ici, il est possible d'affirmer que les syndicats n'ont aucune influence sur le nombre des grèves. Celles-ci sont la conséquence (1) d'un ensemble de causes économiques et sociales, dont les syndicats ne sont évidemment pas maîtres. Dans cet ordre d'idées, les syndicats suivent, plutôt que ne provoquent, les événements. Il est possible d'ajouter que les intéressés eux-mêmes ne se rendent, le plus souvent, pas compte des événements, dont ils ne discernent pas les causes. Généralement, le mécontentement règne à l'état latent. On compare, on juge les situations et on arrive à la conclusion qu'il faut, à tout prix, modifier l'état des choses. Si les intéressés sont groupés en syndicat, ce dernier se fait le porte-paroles des revendications ouvrières auprès du patron. C'est lui, par l'organe de ses représentants qui formule, d'une façon concise, les desideratas que la masse des ouvriers ne peut exprimer. Il est ici un instrument d'action plus qu'une cause de fermentation. Les théories extrémistes sur les grèves sont, généralement, fort peu répandues dans la masse ouvrière.

Celle-ci ne voit dans la grève qu'un moyen d'améliorer son sort immédiat, et, dans le syndicat, qu'un instrument d'action, un moyen propre à faire aboutir ses revendications. Les adhésions au syndicat se multiplient surtout dans les périodes précédant les grèves et les cotisations cessent d'être acquittées, une fois le mouvement terminé. Cet état d'esprit est tellement connu des secrétaires des syndicats, que, dans les réunions précédant les grèves, ils exhortent surtout les assistants à adhérer au syndicat et à y demeurer, quelle que soit l'issue de la grève. Ils se rendent, en effet, parfaitement compte que l'ouvrier estime que le syndicat est bon ou mauvais selon le résultat obtenu.

(1) Voir *infra*, page 17.

C'est ainsi qu'à la suite de la grève malheureuse de 1893 des mineurs du Pas-de-Calais, le syndicat perdit les 9/10^e de ses membres.

Lorsqu'une grève corporative éclate, les syndicats subissent, plutôt que ne provoquent, la poussée exercée par la masse ouvrière.

Si les syndicats n'ont qu'une influence médiocre sur les causes des grèves, il n'en est pas moins vrai, et c'est un facteur essentiel dont il faut absolument tenir compte, que le rôle des syndicats, à partir du moment où les causes des grèves existent, devient primordial.

Contrairement à ce que l'on est porté à s'imaginer, les dirigeants des syndicats constituent, très souvent, un élément de modération dans le déclenchement des grèves. Ils n'envisagent cette dernière que comme une éventualité extrême, à laquelle il ne faut avoir recours que lorsque tous les moyens de conciliation sont épuisés.

Lors de la grève des marins du Havre, Bordeaux, Brest, Cette, Dunkerque, Marseille, Port-Vendres, Saint-Nazaire et Alger, qui a duré du 9 juin au 4 septembre 1912, l'assemblée générale des marins du Havre a décidé la grève pour le 19 avril et c'est le bureau du syndicat qui a refusé de suivre ses adhérents. Certains armateurs ayant proposé une augmentation des salaires, le Comité National des marins s'est réuni et a voté un ordre du jour déclarant :

« Estime qu'à cette provocation, ces derniers (les marins) doivent répondre : 1^o par une plus grande activité dans l'organisation de leurs forces et par le calme le plus absolu; 2^o par l'acceptation pure et simple de l'augmentation annoncée, mais sans engagement. »

« Les invite à attendre sans impatience l'ordre de grève générale qui sera décrété, lorsque le Comité National aura épuisé sans résultats les moyens de conciliation qui peuvent être encore employés. »

Ces conseils d'atermoiements ne furent pas suivis. La grève fut spontanée sur le paquebot « la France », suivi par le port du Havre. Le mouvement gréviste débute au Havre, tend à être suivi par Bordeaux et c'est le syndicat qui s'y oppose, en faisant paraître une note dans les journaux dans

laquelle il déclare qu'il désapprouve le mouvement et le qualifie de néfaste.

Pendant l'année 1912, l'action des syndicats a fait renoncer les ouvriers à leurs demandes dans cinq grèves.

A Halluin (Nord), le syndicat des travailleurs du bâtiment avait, dès le 12 octobre 1911, avisé les entrepreneurs des modifications à introduire dans les conditions du travail. Cette demande est restée sans réponse jusqu'au 26 février 1912. La grève fut déclarée spontanément par les ouvriers, mais fut terminée au bout de deux jours, sur le conseil du syndicat (1).

« Les statuts des mécaniciens à Paris, dès 1873, n'admettaient qu'exceptionnellement la cessation collective du labeur. Mêmes dispositions fondamentales chez les mineurs de Lens (1882), que l'émiettement des forces corporatives d'Anzin devait, peu après, confirmer en ces vues. Les gantiers de Grenoble, en 1875, marquaient, pour le chômage en commun, une répugnance significative. Le quatrième congrès du Livre qui se tint à Paris en 1887, dénonçait cette procédure comme très coûteuse. De 1892 à 1895, la Chambre syndicale des fondeurs en cuivre, à Paris, s'employa à écarter les litiges par des négociations.

« En règle générale, les chartes corporatives en vigueur édictent les précautions contre les décisions hâtives des groupements locaux, ou des collectivités d'ateliers. Chez les métallurgistes de la Seine, si un différend s'élève, les intéressés doivent aviser le syndicat, qui indiquera la méthode à employer. La Fédération Nationale des mouleurs en métaux, dont les tendances sont pourtant loin du modérantisme, déclare les grèves préjudiciables, et invite ses adhérents à les éviter le plus possible. L'Union Fédérale des métallurgistes refuse aussi le droit d'initiative, à cet égard, hormis des cas spécifiés, à ses sections. Quant à la Fédération lithographique, elle estime qu'avant de recourir au refus de labeur, il est indispensable d'épuiser tous les moyens de conciliation » (2).

La grève de la Mure (Isère) de 1910 était précédée d'un vote secret présidé par les maires et les bureaux de vote étaient

(1) *Statistique des grèves.* — Année 1912.

(2) PAUL LOUIS : *Histoire du mouvement syndical en France*, pages 30 et 31.

composés des représentants des syndicats et des ouvriers non syndiqués.

De même, lors des grèves des tullistes de Calais (1900), des mineurs de Calais (1902), des ouvriers de l'industrie textile d'Armentières en 1903, des tisserands d'Hazebrouck (1904), des mineurs de la Société de Saint-Gobain (1904 (1)).

Tous ces faits ont frappé les esprits indépendants qui ont étudié de près le mouvement gréviste.

Ainsi, M. Charles Gide s'exprime à ce sujet de la façon suivante : «..... l'organisation syndicale, loin de constituer, comme on le croit, un milieu favorable à la gréviculture, tend plutôt à l'enrayer. Il suffit de penser que partout où cette organisation est solidement construite, par exemple en France dans la Fédération des Travailleurs du Livre, aucune grève ne peut être déclarée sans l'autorisation préalable, et qui n'est donnée qu'après une scrupuleuse enquête du Comité Directeur » (2).

M. Hubert Lagardelle conclut, après avoir examiné le mouvement ouvrier, que « tous les syndicats puissants n'aiment guère la grève : ils redoutent la possibilité des mauvais effets matériels et moraux. Si la grève est mal engagée, ils l'interdisent ou la déconseillent. En 1900, de fréquents exemples en sont fournis : à Montceau-les-Mines, le syndicat des mineurs, dans une grève survenue par suite de la mise à pied d'un ouvrier, reconnaît que cet ouvrier était dans son tort et évite la grève; à Montluçon le syndicat des métallurgistes a blâmé les grévistes et les a engagés à reprendre le travail » (3).

Voici le résultat des observations de M. Maurice Deffrennes (4) : « De plus en plus, la grève s'organise, et c'est un fait notoire dans tout le pays. Elle cesse d'être un mouvement spontané : elle est le résultat de longues réflexions et, sous la surveillance et la direction des syndicats, les ouvriers ne la votent plus brusquement sans en prévoir à l'avance les conséquences. Les travailleurs se groupent et les unions profes-

(1) FRANÇOIS LATOUR : *Les grèves et la législation*. — Paris, 1912, pp. 166 et suivantes.

(2) CHARLES GIDE : *Le droit de grève*, Paris, 1906, page 21.

(3) H. LAGARDELLE : *L'Evolution des syndicats ouvriers en France*. — Paris, 1901, page 307.

(4) MAURICE DEFFRENNES : *La Coalition ouvrière et le droit de grève*. — Paris, 1903, page 312.

sionnelles prospèrent dans des métiers où l'on avait tout d'abord à peine osé les créer. »

Les organes des syndicats s'expriment d'une façon identique.

Ainsi, M. Louis Rousseau, dans le Bulletin de la Bourse du Travail de Reims du 15 juin 1908, écrit : « Dire encore que les syndicats ont pour objet principal, pour préoccupation exclusive, la fomentation de la grève; c'est tenir un propos mensonger et inintelligent.

« Le syndicat, par sa nature même, parce qu'il donne aux travailleurs la possibilité de s'entretenir en commun de leurs droits, de leurs devoirs, de leurs privations, prévient les heurts niais, les mouvements chaotiques et désordonnés.

« En coordonnant les droits de tous, il apporte au patronat des revendications mesurées, étudiées, réfléchies.

« Le patron, auquel le syndicat soumet un cahier de revendications élaborées avec soin et circonspection, sait ce qu'on lui demande, ce qu'on attend de lui.

« La grève est une arme entre les mains des travailleurs. Elle est dangereuse et terrible, non pas trop contre les patrons, mais contre les travailleurs eux-mêmes. Qu'on songe un peu aux privations que les grévistes s'imposent... »

Dans un article du 1^{er} juillet 1900 intitulé « Vent de grève », *l'Action Ouvrière* s'exprime de la façon suivante : « nous osons dire qu'il est sot d'abandonner le travail sans avoir fait connaître ses revendications d'abord au patron, par l'intermédiaire du syndicat, car souvent son intervention pourrait les faire aboutir, sans qu'il faille avoir recours à la grève. »

M. Keufer, dans la *Typographie française* du 1^{er} juin 1909, est « persuadé que les négociations amiables étaient préférables à l'intransigeance et à la grève quand même, considérant qu'on ne devait recourir à la grève qu'à la dernière extrémité... »

M. Jouhaux, tout en envisageant la grève comme l'arme par excellence du travailleur, n'est pas sans se préoccuper de la misère qu'elle engendre chez l'ouvrier.

« Quand l'ouvrier refuse ses services, mesure-t-on le risque couru par lui au regard de celui qu'encourt le patron? »

Pour celui-ci, c'est une crise. Certainement, elle ne lui est pas profitable, elle ne « l'arrange pas », comme on dit communément et bien qu'il serait aisé de citer des exemples de grèves voulues par l'employeur. Mais le gréviste lui-même, qui a volontairement renoncé au salaire dont il vivait avec sa famille? Se représente-t-on la somme de sacrifices et de souffrances qu'il doit envisager? Imagine-t-on les privations qui suivent, l'héroïsme constant qu'il lui faut pour demeurer en lutte, avec la perspective, en cas d'échec, d'être privé de travail, d'être boycotté, porté sur une « liste noire », parfois même forcé d'être obligé de s'expatrier? Les ennemis de la classe ouvrière ont souvent fait la caricature de la grève. On a même parlé de la grève à jet continu, par plaisir, pour la joie de ne rien faire... Qu'ils affirment tout cela à d'autres, qu'ils flattent et attisent une hostilité imbécile, mais qu'ils n'aillent point le dire à ceux qui ont fait des grèves, qui ont suivi des grèves, qui connaissent l'existence gênée et angoissante des milieux ouvriers... Comment! S'il y a un fait qui frappe et qui est l'évidence même, c'est que la condition du travailleur est précaire, qu'il vit au jour le jour, et l'on prendrait la cessation du travail pour une plaisanterie, pour un mauvais tour joué au patron, pour la manifestation irraisonnée d'une hostilité maligne?

« La thèse est tellement absurde qu'il a fallu inventer « les meneurs »! (1).

Les dirigeants de la Fédération intéressée dans la grève ou de la Confédération se rendent sur les lieux à la demande même des travailleurs en lutte lesquels « gardent toute la responsabilité et toute la direction de leur action » (2).

Avant d'entreprendre une action quelconque, un cahier de revendications est rédigé et proposé à l'assentiment des ouvriers. Ce cahier est ensuite présenté aux patrons qui le discutent ou, comme cela se présente assez souvent, refusent d'en prendre connaissance, ne voulant pas entrer en pourparlers, sous prétexte que le syndicat, surtout s'il s'agit d'un organisme représentant l'ensemble de l'industrie, et non l'usine ou l'atelier, n'est pas qualifié pour prendre parole au

(1) LÉON JOUHAUX. — *Op. cit.*, t p. 158 et 159.

(2) LÉON JOUHAUX. — *Op. cit.*, page 160.

nom des ouvriers que les patrons, à tort ou à raison, prétendent ne connaître qu'individuellement.

Généralement, le syndicat ne se laisse pas rebuter par ce premier échec. Il revient à la charge tantôt en personne, tantôt par correspondance, tantôt en demandant l'entremise du Gouvernement. Ce n'est qu'après avoir utilisé tous les moyens d'action que l'on se décide à employer les moyens énergiques (1).

La grève, dans ces conditions, n'est pas décrétée par les dirigeants des syndicats seuls. Les ouvriers appartenant à la corporation sont généralement convoqués à une réunion. Après avoir rendu compte des démarches faites, les orateurs, à l'encontre de ce que l'on dit généralement, ne font pas appel à la grève. Ils exhortent, au contraire, les assistants à une calme réflexion, font appel à la sagesse. Un vote a lieu pour décider de l'attitude à adopter. Ce vote s'effectue dans des conditions fort sommaires. C'est à main levée ou par assis et debout que l'on décide.

Si la grève est déclenchée, on procède au débauchage. Les grévistes se rendent sur les lieux du travail, afin de veiller à ce que des défections ne se produisent pas, afin d'empêcher, si possible, les réfractaires de travailler. Lorsque la grève s'étend sur une industrie ou un commerce déterminé d'une région ou d'une ville, les grévistes se rendent dans les divers établissements appartenant à la corporation, afin de faire pression sur le personnel et l'obliger à faire cause commune avec eux. Le syndicat établit une ou plusieurs permanences où siègent les délégués chargés de distribuer des cartes de grève. Des agents de liaison sont nommés, afin de tenir le syndicat au courant des événements. Très souvent, le syndicat organise des repas en commun pour les grévistes. Des réunions fréquentes ont lieu, où des orateurs font de la propagande syndicaliste, exhortent les assistants à la persévérance,

(1) Voici ce qu'en dit, à ce sujet, l'exposé des motifs du projet de loi déposé par M. MILLERAND (Chambre des Députés. Session extraordinaire de 1900) : « Cette opération d'endiguement des grèves est déjà réalisée avec succès par quelques grandes fédérations ouvrières qui subordonnent leur appui aux grévistes, à l'accomplissement de plusieurs conditions, telles que : approbation de la majorité des ouvriers de la localité ; tentative préliminaire de conciliation du comité local, avis conforme d'un comité central pouvant juger, en connaissance de cause, si la demande est compatible avec la situation générale de l'industrie. »

au calme, à la fermeté. En même temps, on fait appel à l'opinion publique par voie d'affiches, par la presse. On y expose les revendications des ouvriers, en y opposant la situation des patrons, leurs bénéfices élevés. Quelquefois, on menace les patrons de dévoiler certains secrets. Bref, la lutte est engagée pour faire pression sur les patrons.

Les syndicats patronaux, pendant ce temps, ne restent pas inactifs. Des réunions ont lieu, des décisions en commun sont prises, chaque adhérent étant libre d'appliquer la méthode qu'il croit la plus appropriée à la situation particulière de sa maison. Les délibérations des syndicats patronaux et les décisions prises sont rarement rendues publiques. L'action des patrons se résume soit dans une attitude passive vis-à-vis des grévistes, soit se traduit par des menaces de révocations, s'il s'agit d'employés payés au mois, tantôt, pour répondre à la grève, les patrons décident la fermeture simultanée de leur maison, pour une durée indéterminée. Quelquefois, on fait passer des notes dans les journaux pour démentir certaines affirmations des syndicats ouvriers ou pour donner des indications sur le nombre des grévistes. Malgré le silence qui entoure les délibérations des syndicats patronaux, l'uniformité des mesures prises par les chefs des établissements décèle bien l'action en commun entreprise par eux. Il est indiscutable qu'à l'action concertée des ouvriers, les patrons répondent par des dispositions arrêtées par les groupements patronaux. Que les ouvriers aient recours à la procédure instituée par la loi de 1892, qu'ils fassent appel à l'arbitrage de pouvoirs publics ou de certaines personnalités en vue, ce sont toujours les syndicats patronaux et ouvriers qui agissent, les premiers, le plus souvent en coulisse, les seconds défendant ouvertement les intérêts des grévistes.

Les grèves subissent ainsi l'influence directe des syndicats qui en conservent, dans toutes les phases, la direction.

Les grèves peuvent se terminer par un échec total des ouvriers. Après une attente plus ou moins prolongée, au cours de laquelle tous les moyens sont mis en action pour arriver à une solution satisfaisante, les ouvriers, fatigués par l'énervement des jours de grève, voyant les ressources du syndicat s'épuiser, à bout de souffle, décident, après un nouveau

vote, effectué dans les mêmes conditions que celui qui a fait déclencher la grève, de reprendre le travail.

Il arrive aussi, si les moyens dont disposent les ouvriers sont plus efficaces, si la grève se prolonge trop au gré des patrons, si dans certains établissements les patrons cèdent aux exigences des ouvriers, que les patrons se décident à entrer en pourparlers avec les syndicats et acceptent une partie des revendications. Dans ce cas, l'échec est partiel.

Lorsque la grève est déclenchée dans un moment de prospérité, lorsque des nombreuses commandes ne peuvent être livrées faute de main-d'œuvre, les patrons décident, après pourparlers, de donner entièrement satisfaction aux ouvriers.

Dans ces deux derniers cas, un contrat collectif de travail est passé, contrat applicable, le plus souvent, à l'ensemble de l'industrie affectée par la grève.

On voit par cet exposé succinct quelle est l'influence des syndicats sur la direction des grèves. Grâce à la diffusion des syndicats patronaux et ouvriers, à l'extension, de plus en plus grande, de ces organisations, étendant leurs ramifications, non seulement à une entreprise déterminée, mais aussi à une industrie, groupant, très souvent, des travaux similaires et connexes, englobant des régions, des territoires, constitués en Unions, Fédérations, fusionnées en Confédération Générale du Travail, grâce à cette organisation formidable d'un côté, s'opposant à celle, non moins puissante et coordonnée des patrons, l'action des travailleurs reçoit une impulsion que nul législateur ne saurait méconnaître, dont il est essentiel de tenir compte, au premier chef, dans toute conception de solutions tendant à régler les grèves.

Le tableau suivant fera comprendre l'importance prise par les syndicats au 1^{er} janvier 1914 (1).

Genre de Syndicats	Syndicats		Union des Syndicats		
	Nombre des Syndicats	Nombre des Membres			
Patronaux	4.967	403.143	177	4.092	290.218
Ouvriers	4.846	1.026.302	201	4.380	839.331
Mixtes	233	51.111	9	67	9.566
Totaux.....	10.046	1.480.556	387	8.539	1.139.115
Syndicats Agricoles..	6.667	1.029.727	98	7.501	1.180.737

Ceux qui voudraient éluder le problème, en écartant les syndicats des institutions chargées d'agir sur les grèves, vont à un échec certain. Comment, en effet, méconnaître le rôle de premier ordre joué par les syndicats patronaux et ouvriers, lorsqu'on constate l'influence formidable prise par ces institutions sur la vie ouvrière? Peut-on les écarter de toute action tendant à régir les grèves? Nous ne le pensons point. Pour mieux étayer notre démonstration, nous allons passer en revue les institutions de la loi du 27 décembre 1892 et indiquer ce qu'elles seraient devenues si le législateur avait fait un plus large appel aux syndicats.

(1) *Annuaire Statistique*, 34^e volume, 1914 et 1915, page 125.

CHAPITRE IV

CRITIQUE DE LA LOI DE 1892.

Le législateur de 1892 n'a pas cru devoir adopter l'obligation de recourir à la conciliation et à l'arbitrage.

En effet, l'obligation doit jouer tant vis-à-vis des patrons que des ouvriers. Les premiers devraient, dans ce cas, remettre entre les mains des tiers, conciliateurs ou arbitres, le soin de déterminer les salaires qu'ils devront payer, de fixer la durée du travail, l'échelle de retraite, l'avancement, la réintégration ou le renvoi de certains ouvriers ou contremaîtres; en un mot, l'établissement des conditions du travail, au moyen d'un contrat collectif, le fonctionnement, pour tout dire, de l'industrie serait alors passé entre les mains des personnes autres que les patrons. Ces derniers estiment qu'il est inacceptable pour eux de voir des étrangers, peut-être des concurrents et, si des ouvriers y sont représentés, des adversaires, se mêler des affaires d'une entreprise créée par eux, fruit de leur labeur, dont ils sont personnellement responsables, tant vis-à-vis des créanciers, que des clients. C'est particulièrement la question des salaires, peut-être la plus irritante et la plus délicate à résoudre, qui peut paraître s'opposer surtout au principe de l'obligation.

Dans certains milieux patronaux, on se montre particulièrement jaloux du principe de liberté et d'autorité. La liberté exige que l'on ne force la main de personne pour imposer telles ou telles solutions régissant les rapports privés entre hommes. Le contrat collectif en est déjà la négation; à plus forte raison, le principe d'obligation de se concilier ou de soumettre le différend à un arbitrage, en en acceptant d'avance la solution. Les patrons peuvent juger utile d'opposer, à certains moments, un *non possumus* absolu aux exigences des ouvriers, de se montrer absolument intransigeants devant certaines demandes exagérées des ouvriers et d'affronter la grève, quitte à briser la résistance des ouvriers, à les dissocier et à les décourager, pour un certain temps tout au moins.

Le principe d'autorité, si cher aux patrons, reçoit éga-

lement une sérieuse entorse du fait de l'obligation de l'arbitrage ou de la conciliation. Du moment que ce n'est pas le patron qui *seul* peut dicter les conditions du travail, du moment que ce sont des personnes autres que lui qui, d'autorité, peuvent évoquer le litige et l'obliger à le leur soumettre et s'incliner devant les décisions ainsi prises, l'autorité, élément essentiel de la direction d'une entreprise, n'existe plus, le patron n'est plus le « *Deus ex machina* » de l'exploitation, il ne devient qu'un simple rouage administratif, avec cette différence toutefois, que les charges lui incombent en totalité, que lui seul est responsable de l'inexécution de ses engagements, que nulle autorité ne viendrait se substituer à lui, lorsque les traites demeureront impayées et que les créanciers viendront réclamer leur dû. A ce moment, le patron demeurera seul et ne pourra invoquer les mesures qu'il a été obligé de prendre concernant les conditions du travail de ses ouvriers.

En ce qui concerne les travailleurs, la plupart d'eux s'opposent à l'obligation.

M. Pierre A. Carcanagues a cherché à connaître l'opinion des militants du syndicalisme réformiste sur la question de l'arbitrage obligatoire.

Voici les réponses qui lui furent faites : (1)

M. Marius André, du Syndicat National des Chemins de Fer : « Emplâtre sur une jambe de bois. »

M. Briat, membre du Conseil Supérieur du Travail : « Je suis partisan de l'arbitrage obligatoire et de la conciliation, et je voudrais voir la loi de 1892 modifiée dans le sens de l'obligation, avec des sanctions civiles ».

M. L. Chapeau, des typographes de Bordeaux : « Nous repoussons l'arbitrage obligatoire, parce que l'arbitre ne nous offre pas de garantie, ne pouvant connaître de différends spéciaux entre employeurs et employés. Il n'y a, d'après nous, que les deux parties qui peuvent en discuter ».

M. Guérard, ancien secrétaire du Syndicat National des Travailleurs des chemins de fer de France et des colonies : « Je repousse l'arbitrage *obligatoire*, sa conséquence est l'interdiction de la grève : il priverait les travailleurs d'une liberté

(1) PIERRE-A. CARCANAGUES : *Le mouvement syndicaliste réformiste*. — Paris, 1912, pp. 115 et suivantes.

et cela seul me le fait condamner. Pour diminuer le nombre des grèves qui, victorieuses ou non, causent tant de misères aux travailleurs, l'obligation de la tentative de conciliation suffirait ».

M. Paul Renard, de la Bourse du Travail d'Alger, du Syndicat National des Chemins de Fer : « Partisan de l'arbitrage obligatoire, à condition que le droit de grève reste entier et que le Tribunal arbitral soit composé, en ce qui concerne les ouvriers, de la moitié des membres et que ces membres soient élus par les syndiqués. »

En dehors des arguments de principe, les ouvriers estiment que l'obligation « est incompatible avec les fonctions dévolues aux organisations syndicales et par là affaiblirait leur indépendance et leur autorité » (1).

On ne voit pas très bien de quelle façon l'indépendance et l'autorité des syndicats seraient atteintes par l'obligation à l'arbitrage. Nous pensons que cela ne pourrait se vérifier que si les syndicats étaient complètement écartés de toute action concernant la procédure de conciliation et d'arbitrage.

En associant les syndicats à la procédure de conciliation et d'arbitrage, en faisant d'eux les rouages principaux du fonctionnement de ces institutions, l'autorité des syndicats n'en serait point affaiblie. Au contraire, elle n'en serait que renforcée.

Du reste, la déclaration du Congrès de Toulouse se rapporte au projet déposé par M. Millerand le 15 novembre 1900, lequel n'institue pas, d'une façon absolue, l'arbitrage obligatoire. Il ne le devient, que si le patron s'y soumet volontairement et pour une durée déterminée. L'article premier du projet dispose, en effet, que : « Dans tout établissement industriel ou commercial occupant au moins 50 ouvriers ou employés, un avis imprimé, remis à tout ouvrier ou employé se présentant pour être embauché, fera connaître si les contestations relatives aux conditions du travail entre les propriétaires de l'établissement et les ouvriers ou employés *seront ou ne seront pas* soumises à l'arbitrage tel qu'il est organisé par la présente loi ».

(1) Décision prise au Congrès de Toulouse de 1910, citée par l'*Humanité* du 11 mars 1920.

M. Jules Uhry résume de la façon suivante l'opinion des syndicalistes : (1) « La classe des travailleurs consent, à la rigueur, à la conciliation, à la mise en présence de ses représentants et de ceux des patrons, mais elle se méfie des arbitres, soit qu'elle ne les juge pas suffisamment compétents, soit qu'elle veuille affirmer par là sa volonté de faire ses affaires elle-même. »

M. Lapierre, secrétaire adjoint de la Confédération Générale du Travail, interrogé par un rédacteur de l'*Humanité* sur le projet de loi déposé par le Gouvernement le 10 mars 1920 (2), a déclaré que le point de vue de la C. G. T. n'a pas varié depuis 1900 parce que « le patronat français conserve une trop grande défiance à l'égard des organisations syndicales, pour que les travailleurs acceptent bénévolement l'arbitrage ». Cela ne paraît donc pas une condamnation de principe, mais seulement de la modalité d'exécution adoptée, laquelle écarte les organisations ouvrières intéressées.

Pour M. Jouhaux, « l'arbitrage obligatoire est une solution de paresse et d'ignorance. On ne résoudra pas les problèmes sociaux par lui » (3). Il est évident, que les problèmes économiques ne peuvent être solutionnés par l'arbitrage obligatoire et nous ne croyons pas que le Gouvernement ait pu s'imaginer que cela fût possible. Il a voulu simplement, dans les cadres économiques actuels, tracer la ligne de conduite à adopter pour ceux qui, de bonne foi, voudront mettre fin à un différend collectif, sans recourir à des moyens violents.

Lors de la discussion de la loi de 1892, la question de l'obligation n'était pas posée. On s'est demandé si l'on devait créer des institutions permanentes de conciliation et l'effort de MM. de Mun et Le Cour tendait justement vers ce but.

M. Le Cour faisait valoir que les délégués choisis par les parties afin de solutionner le litige peuvent, étant donné leur désignation hâtive, faite sous la pression des événements, ne pas montrer le calme et l'indépendance d'esprit nécessaires. La décision qu'ils auront à rendre pourrait être inspirée plutôt des sympathies personnelles, que de l'appréciation exacte des choses. Les personnes chargées d'arbitrer le litige pour-

(1) JULES UHRY. — *Op. cit.*, page 126.

(2) L'*Humanité* du 11 mars 1920.

(3) L'*Humanité*, 11 mars 1920.

raient au surplus ne pas être à la hauteur de la tâche qui leur est dévolue. Les institutions permanentes présentent, d'après M. Le Cour, l'avantage de rendre les relations fréquentes entre les délégués patronaux et ouvriers, de leur apprendre à discuter courtoisement leurs intérêts communs, de faire tomber les préjugés et de dissiper les préventions. Il ne faut cependant pas que les délégués permanents des ouvriers soient désignés n'importe comment, dans des réunions publiques par exemple, car dans ce cas « leur désignation sera à la merci d'une minorité tapageuse » (1).

Pourrait-on confier aux syndicats le rôle de choisir les délégués, s'est demandé M. Le Cour. Oui, à la condition que l'organisation syndicale soit fortement constituée; dans ce cas, la représentation des ouvriers aura la confiance de ces derniers. M. Le Cour se félicite de l'accroissement du nombre des syndicats et de l'influence qu'ils prennent sur les ouvriers. Actuellement, il existe des difficultés pour abandonner la solution de la question exclusivement aux syndicats, car ces derniers ne sont pas encore constitués régulièrement. De plus, aucune publicité n'est donnée à leurs réunions et on ne sait de quelle façon sont arrêtées les mesures prises par les syndicats concernant, notamment, les grèves. « Il est effrayant de penser que ce seront des délégués nommés on ne sait par qui, ni comment, par une minorité dont on ne saurait même connaître l'importance, qui vont se trouver investis de par la loi, de parler au nom de tous » (2).

Il faut ajouter à cela (et c'est toujours l'opinion de M. Le Cour que nous citons), que les syndicats ne sont pas encore constitués par la totalité d'ouvriers appartenant à la profession. Pour faire partie d'un syndicat, il faut payer une cotisation, accomplir des formalités, certains ouvriers peuvent se refuser à en faire partie pour des motifs quelconques. Il faut également envisager la question des exclusions. Dans ces conditions, si le syndicat devait pourvoir à la nomination des délégués, il est à craindre qu'un bon nombre d'ouvriers n'y prenne point part, n'étant pas membres du syndicat.

Trois solutions sont donc à envisager :

(1) Chambre des Députés. — Annexes 23 janvier 1892.

(2) Chambre des Députés. — Annexes, 23 janvier 1892.

- 1° Rendre le syndicat obligatoire;
- 2° Donner à celui-ci un privilège exorbitant, à l'encontre d'ouvriers ne faisant pas partie des syndicats;
- 3° Organiser la représentation professionnelle en dehors des syndicats.

C'est à cette dernière solution que se range M. Le Cour. Elle aura l'avantage de grouper tous les ouvriers et donnera ainsi la possibilité de confier à ces organisations la nomination des délégués.

C'est dans ces conditions que le principe d'institutions permanentes a été écarté.

M. de Mun croit que cette décision du Parlement a été inspirée surtout par la peur du « spectre de la corporation » (1).

Ici, comme du reste dans toute la politique sociale de la Troisième République, on trouve le même vice constitutif. Loin d'être une œuvre harmonieuse, pondérée, présentant un ensemble de lois se pénétrant réciproquement, s'appuyant l'une sur l'autre, nous nous trouvons en présence d'une œuvre législative heurtée, disparate, dont les différentes parties se superposent, sans se compléter. La cause en est que ces lois n'ont pas été votées afin d'édifier les bases de protection sociale et d'apaisement durable. C'est sous l'inspiration du moment que le législateur a agi, c'est l'impulsion de l'agitation ouvrière qui l'a incité à voter hâtivement des lois sociales.

La loi de 1884 sur les syndicats a été votée, alors qu'il y a longtemps des syndicats existaient. Ces derniers étaient affiliés au parti socialiste et avaient par conséquent une tendance politique marquée. La loi de 1884 avait pour but de « canaliser » l'action ouvrière, de rendre les syndicats inoffensifs, en leur donnant une investiture légale. Actuellement, le syndicat présente une force d'attraction puissante. Les ouvriers s'y groupent, car ils ont vu que sans lui ils sont isolés et dans l'impossibilité de se défendre ou d'obtenir l'amélioration de leur sort. Les patrons, eux aussi, se groupent de plus en plus. A l'action commune des travailleurs, ils opposent une attitude concertée, tant vis-à-vis des ouvriers, que des pouvoirs publics.

(1) DE MUN : *Grèves, Arbitrage et Syndicats*. — *La Réforme Sociale*. — Année 1901, page 769.

Ces deux forces existaient bien en 1892, au moment où la loi sur la conciliation et l'arbitrage a été votée, mais le législateur n'a pas voulu les utiliser, car, tout en reconnaissant, comme M. Le Cour, la nécessité de confier l'œuvre de conciliation et d'arbitrage à des institutions permanentes, tout en constatant l'impossibilité de constituer ces institutions sans une organisation professionnelle, le Parlement n'a pas voulu utiliser cet organe si souple et vivant, le syndicat, pour l'œuvre de conciliation.

Au lieu de faire appel à une institution déjà existante, quitte, s'il y a lieu, d'en élargir les cadres, de réglementer davantage les formes de sa constitution, de fixer les règles de l'élection des délégués permanents chargés de surveiller de près la vie ouvrière, de rendre les syndicats moralement responsables de l'inexécution du contrat de travail, le législateur de 1892 a préféré laisser ce soin au hasard d'une désignation des délégués faite n'importe comment et par des personnes non investies de la confiance des parties.

Nous avons vu qu'il suffit à un ouvrier, à un employé, au patron de faire une demande au juge de paix, pour que ce dernier déclenche la procédure de conciliation.

Certes, l'intention du législateur était excellente. Il a voulu par là laisser la porte de la conciliation ouverte à toutes les bonnes volontés, mais il a négligé un facteur psychologique de premier ordre : la confiance.

En effet, supposons une grève sur le point d'être déclenchée. L'effervescence règne dans les ateliers, des revendications sont présentées au patron, lequel, sans les repousser, supposons-le, pèse toutes les nouvelles charges que l'acceptation des demandes de ses ouvriers pourra entraîner pour lui. Sentant que le conflit s'aggrave et que la rupture des pourparlers peut survenir, un groupe d'ouvriers, sans pressentir leurs camarades, adresse la demande d'usage au juge de paix. La procédure est mise en mouvement. Les convocations sont lancées. Les délégués se présentent. Les ouvriers, cependant, peuvent avoir une confiance limitée dans les délégués ainsi désignés. Ils peuvent estimer, et souvent on ne saurait leur en faire grief, que la majorité ne s'étant pas prononcée, ils n'ont aucun mandat pour les représenter. Au surplus, si le

cahier des revendications n'est pas encore rédigé, les délégués, en écrivant au juge de paix, ne se sont inspirés, pour les formuler, que des bruits vagues qu'ils ont recueillis. Cette dernière hypothèse n'est point invraisemblable, si l'on songe que la loi de 1892 n'a entouré la rédaction de la lettre au juge de paix d'aucune garantie. Comment, dès lors, peut-on incriminer les ouvriers de l'indifférence à l'égard d'une œuvre de conciliation ainsi entreprise ? Comment blâmer les patrons qui se sont refusés, dans un grand nombre de cas, à s'y soumettre ?

De son côté, en effet, le patron ne peut, non plus, entamer des pourparlers avec des délégués peu qualifiés tant au point de vue du mandat, que de la compétence technique. Connaissant les difficultés de son métier, les questions ardues qu'il y a lieu de résoudre, il sait qu'il faut posséder le métier, pour bien poser le problème. Là où il avait fallu des hommes de confiance et des techniciens, la loi du 27 décembre 1892 n'a fait appel qu'à la bonne volonté, ce qui évidemment ne peut suffire...

En admettant même que la procédure ait été déclenchée d'accord avec la majorité des ouvriers, que les délégués aient été nommés en toute connaissance de cause, qu'ils aient des connaissances techniques, le tact et le doigté indispensables pour agir au mieux des intérêts des parties, en admettant même que ces conditions soient réunies, ce qui ne serait pas la faute du législateur de 1892, cette œuvre de conciliation peut être sans lendemain.

L'accord une fois établi, la situation n'est pas définitive, il n'est pas besoin d'y insister. Le marché du travail, comme tout autre marché, subit les fluctuations de la loi de l'offre et de la demande. Les salaires, au surplus, dépendent des nombreux facteurs économiques les rendant instables. Les accords entre patrons et ouvriers ont une durée généralement assez limitée. Un nouveau conflit peut surgir, et rien dans la loi de 1892 n'a été prévu pour permettre aux délégués déjà nommés, s'ils se sont bien acquittés de leur mission, de reprendre leurs fonctions. Si l'on fait appel à eux — et là on ne s'adresse qu'à la bonne volonté des ouvriers — rien ne s'oppose évidemment à ce qu'ils remplissent de nouveau leur mission,

mais rien non plus n'a été prévu pour assurer une stabilité quelconque dans le choix des délégués.

Toute autre serait la situation, si les organes de la conciliation et de l'arbitrage étaient stables, désignés d'avance. Combien féconde pourrait alors être leur œuvre ! Etant en contact permanent avec la vie de leur industrie, connaissant la situation des ouvriers, les limites des concessions du patron, ayant acquis de l'habileté dans leur rôle difficile, les délégués permanents auraient vraiment pu rendre des services réels à la collectivité des ouvriers et, par là, à la société toute entière !

Le rôle des syndicats, affiliés eux-mêmes aux Unions, Fédérations et Confédération Générale, dans la conciliation et l'arbitrage, apparaît encore à un autre point de vue, d'une importance capitale.

Il est indéniable que, grâce à la diffusion des moyens de communications, de plus en plus rapides et variés, les échanges possibles entre toutes les parties du monde, tous les pays dépendent les uns des autres au point de vue de leur ravitaillement en matières premières et denrées de toutes sortes. La conséquence de cet état de choses est la concentration, de plus en plus grande, des capitaux et une tendance à l'unification des conditions du travail industriel et commercial. Nous voyons ainsi apparaître, d'un côté les trusts et cartels, de l'autre la réglementation internationale de la situation des travailleurs. C'est ainsi que le traité de Versailles, par exemple, contient, dans son Titre XIII, des stipulations relatives à l'adoption de certaines réformes sociales, stipulations qui ont été l'origine du vote de la loi de 8 heures en France.

Là où il n'y a point de trusts et cartels, en fait, l'industriel et le commerçant isolés en sont tellement tributaires que leur indépendance n'est qu'illusoire. Tant au point de vue des conditions de crédit que de la livraison des matières premières, c'est le groupe des financiers se trouvant à la tête de la Haute Banque, c'est le Consortium d'industriels réunissant entre leurs mains les matières premières qui dictent leurs volontés aux chefs d'entreprises industrielles et commerciales. La concurrence, la loi de l'offre et de la demande sont, en fait, faussées par le jeu de ces institutions puissantes et, le plus

souvent, occultes. Qu'un bouleversement, sous forme de grève, survienne dans une de ces entreprises isolées, que le patron soit obligé de consentir, sous la pression de ses ouvriers, des salaires supérieurs, du coup, il se verra sous la menace d'être écrasé par la concurrence. Si, par contre, les modifications des conditions du travail affectent toutes les maisons appartenant à la même industrie, l'amélioration du sort des travailleurs d'une maison ne pourra être la source de ruine du chef d'entreprise. Actuellement, les syndicats ouvriers ne se constituent plus dans le sein d'une seule entreprise. C'est l'industrie toute entière qui y est englobée, industrie comportant une ville, une région et le territoire de tout le pays (1).

Cette concentration n'est pas faite seulement pour l'industrie et le commerce déterminés. Les professions similaires ou connexes font partie soit du même syndicat, soit de l'union des syndicats. Ces derniers centralisent les syndicats divers des régions, les Fédérations les groupent et, finalement, la Confédération Générale du Travail réunit entre ses mains la direction générale du mouvement ouvrier.

Cette centralisation des moyens d'action de la classe ouvrière ne peut avoir qu'un effet salutaire sur la vie économique du pays.

Nous avons vu que les conditions économiques exigent impérieusement l'unification des conditions du travail. Cette dernière ne peut être efficacement entreprise que si, à la place d'un mouvement corporatif spasmodique, désordonné, heurté, l'influence des groupements des syndicats apporte une conception unitaire, un plan d'ensemble étudié conformément aux nécessités du moment et aux possibilités des concessions des patrons.

Pour que cette influence des syndicats puisse utilement être exercée, il faudrait que, loin de repousser l'action concertée des ouvriers, la loi place le syndicat au premier plan, afin que ce dernier soit considéré comme un élément d'action de premier ordre et puisse apporter des solutions efficaces et unificatrices, dans les conflits du travail.

Repoussé par les patrons qui se refusent à admettre son rôle, laissé dans l'ombre par le législateur, lequel, tout en

(1) L. JOURNAUX. — *Op. cit.*, pp. 214 et suivantes.

ayant réglementé sa constitution, ne lui a pas donné des moyens suffisants pour représenter effectivement ses adhérents dans les conflits de travail, comment dès lors s'étonner que les syndicats s'opposent à toute réglementation du droit de grève, réglementation dont ils sont complètement évincés ?

Nous pensons que si le législateur consacre par une disposition législative le rôle que les syndicats jouent en fait, s'il fait d'eux l'axe et le pivot de la procédure de conciliation et d'arbitrage, il parviendra, par là même, à rendre à cette institution, si indispensable à la vie économique du pays, son véritable rôle de régulateur du marché du travail.

Les adversaires, si nombreux, des syndicats ouvriers nous objecteront qu'en assignant aux syndicats un rôle primordial dans la solution des conflits ouvriers, on rend ainsi le syndicat en quelque sorte obligatoire, puisqu'on lui donne une investiture officielle, que, de cette façon, les non adhérents seraient liés par l'attitude adoptée par les syndicats (1).

Nous répondrons que, lorsqu'un conflit éclate, le syndicat, actuellement, s'adresse à tous les ouvriers, syndiqués ou non, qu'en fait ces derniers prennent une part active dans les délibérations, qu'au moment du vote on ne fait aucune distinction entre les adhérents ou non, que, dans ces conditions, en définitive, le contrôle du syndicat s'exerce sur tous les ouvriers et qu'enfin, quel que soit le rôle que l'on confiera au syndicat, ceux qui ne voudront pas en faire partie seront toujours libres de leur décision.

Nous ajouterons aussi que toutes les institutions législatives issues du suffrage universel, font autorité, quel que soit le nombre des votants, sans que personne ait jamais contesté leurs décisions.

Si les intéressés, voyant le rôle prépondérant des syndicats, croient devoir s'y affilier, la situation n'en serait qu'améliorée.

Nous croyons, en outre, que l'indifférence des ouvriers à l'égard des syndicats a permis l'éclosion de certaines doctrines extrémistes.

Dans tous les cas, il est préférable que l'industriel et le commerçant ait en face de lui une organisation solidement

(1) DE MUN. — *Op. cit.*, page 766.

établie dont il pourra connaître l'état d'esprit, qu'une masse amorphe travaillée par tous les courants, se laissant entraîner dans des grèves inconsidérées, sous l'influence passagère d'agitateurs.

Nous n'entendons pas laisser le chef d'entreprise seul, en face d'une puissante organisation ouvrière. Nous savons que les patrons n'agissent pas sans s'entendre entre eux, d'autant plus que les grèves actuelles, affectant toute une industrie et non une entreprise déterminée, intéressent un ensemble de patrons lesquels, en fait, se concertent sur l'attitude à adopter.

La loi de 1884 ne régit pas seulement les syndicats ouvriers : elle concerne tout aussi bien les syndicats patronaux. Ces derniers existent en grand nombre et prouvent leur activité à l'occasion des conflits de travail. Les patrons doivent y trouver leurs défenseurs et représentants naturels, et les conversations relatives aux contrats de travail devraient se poursuivre entre syndicats patronaux et ouvriers. De cette façon, l'équilibre entre les deux forces sera rétabli.

La grève a une influence incontestable sur la formation des syndicats ou sur leur transformation.

Ainsi, à la suite des grandes grèves de Marseille en 1900, les ouvriers huiliers, au nombre de 4.000, forment un syndicat. De même à Troyes, les ouvriers bonnetiers travaillant à domicile s'organisent en syndicat (1).

En 1912, 11 syndicats ouvriers et 2 syndicats patronaux ont été créés au cours des grèves (2).

Au mois de mai 1912, les plâtriers-peintres de Lyon se sont réunis à la Bourse du Travail où un projet de contrat a été rédigé. Les patrons ayant refusé de discuter, la grève fut déclarée et, sur 2.500 ouvriers, il y a eu 2.000 chômeurs. Une partie des patrons ayant voulu donner satisfaction aux ouvriers, une scission a eu lieu, donnant naissance à un syndicat nouveau groupant 73 membres. C'est ce nouveau syndicat patronal qui a transigé avec le syndicat ouvrier et a fait terminer la grève (3).

(1) *Statistique des grèves, 1900*, p. 39 et 71.

(2) *Statistique des grèves, 1912*.

(3) *Statistique des grèves, 1912*.

De même, lors de la grève des charpentiers de Lyon qui a duré du 5 septembre au 17 décembre 1912, le syndicat ouvrier a fait parvenir un cahier des revendications au syndicat patronal. La réponse de ce dernier étant arrivée trop tard, la grève fut déclarée, malgré les propositions patronales des plus raisonnables. Une scission se produisit alors chez les ouvriers. Les dissidents formèrent un nouveau syndicat qui a pris pour dénomination : « Association amicale professionnelle des contremaîtres et ouvriers charpentiers ». C'est ce groupement ouvrier qui a signé le contrat, à la suite de quoi 135 charpentiers sur 400 reprirent le travail, tandis que les autres continuaient d'être en grève, mais, finalement, se rallièrent aux conditions élaborées par l'Association Amicale » (1).

Sur 1.116 grèves de 1912, dans 843 cas les ouvriers étaient, en tout ou en partie, membres du syndicat de leur profession; l'existence d'un syndicat patronal a été relevé dans 518 grèves.

Trente-deux grèves ont reçu leur solution par les syndicats professionnels : 6 de ces grèves ont fait l'objet de conventions entre le syndicat patronal et le syndicat ouvrier; 21 grèves ont pris fin après négociations conduites par les syndicats ouvriers (2).

Ainsi, à la suite de la grève des charretiers de Paris du mois de juillet 1912, le contrat du travail fut signé par le syndicat des entrepreneurs des travaux publics et l'Union syndicale des Travailleurs des transports et manutentions (3).

La grève des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais du mois d'août 1912 fut terminée par une convention signée entre les syndicats ouvriers du Nord et du Pas-de-Calais et les Compagnies minières d'Anzin, du Nord et du Pas-de-Calais (4).

Lors de la grande grève des marins qui a duré du 9 juin au 4 septembre 1912, les pourparlers étaient engagés entre la Fédération Nationale des syndicats maritimes et le Comité Central des Armateurs de France.

Déjà au mois de décembre 1911, le XIX^e Congrès de la Fédération des syndicats maritimes a décidé de poursuivre

(1) *Statistique des grèves, 1912.*

(2) *Statistique des grèves, 1912.*

(3) *Statistique des grèves, 1912.*

(4) *Statistique des grèves, 1912.*

l'unification des salaires dans tous les ports et d'autres mesures analogues.

Le 10 janvier 1912, il en saisit le Comité Central des Armateurs de France, lequel refuse de prendre en considération les desideratas des marinières.

La grève ayant été décidée, malgré l'opposition du syndicat, par les marinières du Havre, le secrétaire du syndicat ouvrier avisa le Juge de Paix et l'administrateur principal de l'inscription maritime, conformément aux dispositions du décret du 19 mars 1910, rendu en exécution de la loi du 22 juillet 1909 instituant un conseil permanent d'arbitrage dans les différends d'ordre collectif entre les Compagnies de transport et leurs équipages. Les Compagnies intéressées gardèrent le silence. Quant aux ouvriers, ils ont accepté, mais à la condition que la conciliation ne soit pas transformée en arbitrage.

Le mouvement gréviste s'étant entendu aux autres ports, le Gouvernement offre son arbitrage et propose de soumettre la question à un Tribunal arbitral.

Le Comité National des marinières propose un arbitrage et des pourparlers directs entre la Fédération des Syndicats maritimes (6 membres) et le Comité Central des armateurs (6 membres). La décision de la commission arbitrale, en cas de désaccord entre les arbitres, devrait être ratifiée par l'assemblée générale des grévistes réunis dans leurs ports respectifs (1).

L'importance des syndicats dans la solution des conflits collectifs du travail a été reconnue par un bon nombre d'auteurs ayant examiné impartialement la question.

M. de Mun, qui a attaché toute l'activité de sa vie à la recherche des solutions des problèmes sociaux, a vigoureusement soutenu, de son incontestable autorité et de sa science profonde, la thèse que M. Le Cour a soutenu lors du débat ayant précédé le vote de la loi du 27 décembre 1892.

Dans un article paru dans la *Réforme Sociale* de 1901 (2), reconnaissant l'influence de plus en plus grande des syndicats ouvriers, il s'exprime de la façon suivante : « Ainsi, l'orga-

(1) *Statistique des grèves*, 1912.

(2) DE MUN : *Grèves, Arbitrages et Syndicats*, p. 759.

nisation ouvrière tend, de plus en plus, à entraîner, de gré ou de force, la masse ouvrière. Voilà, dans cet ordre d'idées, le grand fait de notre temps avec lequel, qu'on s'en félicite ou qu'on s'en afflige, il faut compter désormais, en face duquel il faut se placer résolument, avec une claire vue des nécessités sociales et politiques et le sentiment profond qu'il n'est au pouvoir de personne d'arrêter un mouvement si général, ou de l'empêcher de porter, jusqu'au bout, ses conséquences naturelles ».

Mais, « ce qui manque aux syndicats tels que vous les concevez, syndicats de patrons ou syndicats d'ouvriers, mais isolés, séparés les uns des autres, c'est précisément ce qui est le grand besoin, la grande nécessité sociale de notre temps, et ce qu'il y avait au fond des vieilles institutions corporatives : le rapprochement des personnes, la conciliation des intérêts, l'apaisement, qui ne peuvent se rencontrer que dans la reconstruction de la famille professionnelle. Ce qu'il y a dans les syndicats actuels, c'est surtout une pensée de lutte, un moyen de résistance au capital » (1).

Le remède proposé consiste dans une attitude énergique vis-à-vis des syndicats et des encouragements aux patrons et ouvriers libres. Cependant, M. de Mun constate qu'un mouvement si profond et si réel ne peut être contenu par la force.

M. de Mun cite l'opinion de M. Rupert Kettle, le protagoniste de l'arbitrage bien connu : « Je confesse, dit-il, que je ne vois aucune organisation plus propre que les Trades-Unions pour élire les délégués ouvriers. Je ne veux pas dire que les ouvriers unionistes doivent seuls participer à l'élection ; il faut, au contraire, que tous les ouvriers, unionistes ou non unionistes, soient représentés ; mais il n'en est pas moins vrai que le groupement résultant de l'organisation des Unions facilite la représentation des ouvriers ».

Notre auteur est de l'avis de M. Kettle, mais estime que les non syndiqués sont trop peu nombreux, pour qu'on puisse confier aux syndicats de représenter toute la classe ouvrière.

Ce n'est pas contre tous les syndicats que les critiques de M. de Mun sont dirigées, mais seulement contre les syndicats « rouges ». Dans la fin de son article, il fait, en effet,

(1) DE MUN : *Grèves, Arbitrages et Syndicats*, page 754.

l'apologie des syndicats « jaunes » auxquels, semble-t-il, il serait disposé d'accorder sa confiance.

A notre avis, il importe moins de connaître la couleur du syndicat que de tenir compte de son autorité morale. Celle-ci tire sa puissance du nombre des adhérents et de la valeur personnelle des représentants des syndicats.

Actuellement, lorsqu'un conflit éclate ou est sur le point de naître, les syndicats s'adressent indistinctement à tous les ouvriers, syndiqués ou non et, dans les pourparlers avec les patrons, défendent les intérêts de tout le monde. Les non syndiqués répondent généralement à l'appel qui leur est fait par le syndicat et lui font confiance. Le juste souci de ceux qui veulent renforcer la puissance des syndicats pourra être évité, si le législateur donne à ces derniers une consécration légale effective, qui sera réalisée lorsque la loi aura confié aux syndicats seuls le droit de représenter les ouvriers dans les différends collectifs du travail.

M. Hubert Lagardelle adresse à la loi de 1892 les reproches suivants :

« La loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage a dû reconnaître le caractère collectif des conflits : elle ne déclare susceptibles de conciliation et d'arbitrage que les différends « d'ordre collectif ». Elle envisage donc le corps des travailleurs comme un tout; elle reconnaît que l'ouvrier isolé n'a de réalité économique que dans l'organisation à laquelle il appartient. C'est une conformation de l'évolution réelle de la classe ouvrière.

« Il est vrai que, après avoir proclamé cette reconnaissance, la loi du 27 décembre 1892 ne paraît pas s'être doutée des conditions effectives dans lesquelles peuvent s'accomplir les opérations de conciliation et d'arbitrage. Il était pourtant facile de prévoir que ces opérations sont condamnées souvent à échouer par cela seul que le corps des travailleurs n'a pas de représentant légal. Les patrons ne trouvent pas devant eux un être juridiquement responsable, capable d'assurer l'exécution de la sentence, et de porter les conséquences des infractions » (1).

« Le contrat collectif manque d'efficacité, s'il n'est pas à

(1) H. LAGARDELLE. — *Op. cit.*, page 314.

l'abri des violations et des entraves. Les syndicats français s'efforcent, dans la pratique, de rendre obligatoires pour l'ensemble des travailleurs les décisions prises par les seuls syndiqués. Le groupement syndical apparaît, dans la pratique, comme la réunion de l'élite des travailleurs, ayant comme fonction sociale de légiférer pour le corps entier et d'en assurer l'administration. » (1)

M. André Chaleix est du même avis, lorsqu'il déclare que « les conflits industriels seront plus faciles à régler entre les chefs des syndicats patronaux et ceux des syndicats ouvriers fortement organisés, au courant, les uns et les autres, de l'état réel de l'industrie, qu'entre un groupe de patrons et des ouvriers momentanément unis, aveuglés en général par la passion. Ainsi, les chambres syndicales doivent-elles intervenir dans les différends collectifs entre patrons et ouvriers concernant les modifications du travail : salaires, durée du travail, règlements d'atelier, par des conseils permanents d'arbitrage, des commissions mixtes, elles peuvent régulariser les rapports quotidiens, et constituer, en même temps que des bases solides de l'organisation professionnelle, les agents spécialement appropriés à la défense et au progrès des travailleurs de toutes conditions : patrons, employés, ouvriers » (2).

Après avoir étudié le rôle des syndicats dans les coalitions, M. Maurice Deffrennes conclut : « Nous ne pouvons qu'approuver l'influence directrice et centralisatrice du syndicat ouvrier que nous voudrions voir traiter directement du contrat de travail avec le patron, et donner naissance au contrat collectif dont la stabilité serait assurée par une lourde responsabilité de part et d'autre » (3).

M. Jules Uhry, dans son étude approfondie des grèves et de leur solution, estime également que c'est au syndicat seul que le rôle de médiateur devrait être dévolu : « C'est aux ouvriers sélectionnés, dit-il, qui composent le syndicat et c'est à eux seuls qu'il appartient de représenter la masse des travailleurs. C'est au syndicat qu'incombent le droit et le pouvoir de conclure, au nom de tous, le contrat collectif du travail,

(1) H. LAGARDELLE. — *Op. cit.*, page 304.

(2) ANDRÉ CHALEIX : *Les Syndicats professionnels patronaux*. — Paris, 1902, p. 74.

(3) MAURICE DEFFRENNES. — *Op. cit.*, page 314.

d'établir les règles juridiques qui régiront les rapports de l'ensemble des ouvriers et du capitaliste, c'est au syndicat enfin qu'appartient la formation des conseils de conciliation ou d'arbitrage pour discuter et trancher avec les patrons les points en litige » (1).

Il nous reste maintenant à examiner quelques-unes des solutions proposées à cet égard, ce qui sera l'objet du chapitre suivant.

(1) JULES UHRY. — *Op. cit.*, page 145.

CHAPITRE V

SOLUTIONS PROPOSÉES.

Parmi les nombreux projets et propositions de loi, celui de MM. Waldeck-Rousseau et Millerand mérite, par l'ampleur de ses vues, une place prépondérante (1).

La conciliation et l'arbitrage ne sont pas obligatoires. Les chefs d'établissement visés par le projet peuvent s'y soumettre volontairement, en faisant afficher un avis conforme dans leurs ateliers. Les ouvriers, au moment où ils sont embauchés, reçoivent une feuille leur faisant connaître l'assujettissement volontaire à la loi.

Une fois que cet engagement est pris, son inexécution est passible de sanctions : interdiction, pendant 3 ans, d'être électeur et éligible dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail, savoir : la nomination d'administrateurs des syndicats, de délégués ouvriers, de délégués mineurs, des Conseils de Prud'hommes, des membres des Chambres de Commerce, Conseils du Travail et des membres du Conseil Supérieur du Travail (Article 29).

Des délégués permanents, choisis parmi les ouvriers ou employés de l'établissement, représentent le personnel auprès du patron. Ces délégués sont élus parmi les ouvriers ou employés des deux sexes, âgés de 18 ans, et inscrits sur la feuille de paie, avant l'affichage de l'avis, fixant le jour de l'élection. Peuvent être élus les électeurs ayant travaillé pendant deux ans au moins dans l'établissement, âgés de 25 ans au moins et n'ayant encouru aucune condamnation entraînant soit la perte des droits politiques, soit celle des droits visés à l'article 31 du projet.

A défaut d'électeurs remplissant les deux années de stage, peuvent être élus les électeurs ayant travaillé pendant deux ans au moins dans un établissement similaire.

Les élections ont lieu chaque année au courant du mois de janvier. Pour chaque circonscription, comportant

(1) Annexe au procès verbal de la deuxième séance du 15 novembre 1900 ;
Chambre des Députés.

150 ouvriers ou employés au moins, le chef de l'établissement est chargé d'en aviser les intéressés, en indiquant la date de l'élection, le local où aura lieu le vote, ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin. L'avis en question doit être affiché dans les lieux du travail 6 jours avant la date de l'élection et une copie de l'avis doit être adressée au Maire de la commune. La liste des électeurs et des éligibles, dressée par le chef de l'établissement, doit également être affichée, en même temps que l'avis convoquant les électeurs et au même lieu. Copie en est adressée au Maire de la commune.

Le vote est rigoureusement secret, à peine de nullité.

Les délégués sont élus au premier tour du scrutin s'ils ont recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix égal au quart des électeurs inscrits. Si la majorité absolue n'est pas obtenue ou le *quorum* non atteint, un deuxième tour de scrutin a lieu et la majorité relative est suffisante pour la nomination des délégués.

Le Président de la section de vote proclame le résultat du scrutin et en dresse procès-verbal qu'il transmet au Maire.

Les délégués ont pour fonction « de recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé » (article 13). Ces délégués peuvent être remplacés par un chef d'atelier ou chef de service pour entendre les réclamations courantes.

Si les réclamations des ouvriers, formulées par écrit, ne sont point admises par le chef d'établissement, il doit désigner des arbitres choisis par lui. Cette décision doit être prise dans les 48 heures, faute de quoi, les ouvriers peuvent décider la grève.

Dans tous les cas, la grève ne peut être déclarée qu'après un vote régulier et secret renouvelable tous les 7 jours. Une fois la grève déclarée, elle devient obligatoire (article 19).

Pour que le mécanisme de la loi puisse fonctionner, il faut que le chef de l'établissement s'y soumette volontairement. Il peut le faire pour une période déterminée, renoncer ensuite à l'appliquer, sans que rien dans la loi ne l'y oblige. De cette façon, la désignation des délégués dépend uniquement des vues du chef d'établissement. Les ouvriers seront ou non

représentés, selon que le patron aura ou n'aura pas consenti à l'affichage prévu par l'article premier. Qu'advient-il dans la négative? C'est le syndicat ouvrier qui formulera les revendications, c'est lui qui les présentera au patron, et la grève sera décidée et poursuivie sous sa direction.

Même dans un établissement s'étant soumis à l'arbitrage, le syndicat saura, par suite de l'influence acquise sur les milieux ouvriers, de l'attrait qu'il exerce sur les esprits, et son activité, imposer ses vues. Il est vrai que le fonctionnement des votes prévus par la loi, entravera l'immixtion du syndicat dans les différends qui pourront surgir, mais l'activité de ce dernier se superposant à celle des délégués, il y aura toujours deux puissances avec lesquelles le patron devra compter : celle de son propre personnel et celle du syndicat.

Prise à la lettre, la loi ne devrait fonctionner que dans l'Industrie et dans le Commerce. L'Agriculture a été complètement omise, alors que des conflits agricoles se produisent assez souvent. (En 1912, il y a eu 50 grèves agricoles, avec 8.354 grévistes), que des syndicats d'ouvriers agricoles existent, et que là, comme partout ailleurs, ce sont ces derniers qui conservent la direction du mouvement ouvrier.

L'article premier semble ne devoir s'appliquer qu'aux établissements ayant moins de 50 ouvriers, groupés, dans des ateliers, chantiers, etc. Que deviennent alors les innombrables entreprises occupant un personnel inférieur à ce nombre? L'industrie à domicile semble également ne point être comprise. Comme les syndicats ne sont pas constitués par le personnel d'un établissement déterminé, qu'ils englobent une industrie, les catégories oubliées par le législateur iront d'autant plus grossir les rangs des adhérents au syndicat, qu'ils se sentiront isolés, abandonnés au tête-à-tête avec le patron.

Là encore, le syndicat sera le refuge où viendront se grouper tous ceux que le législateur a oubliés. C'est lui (le syndicat) qui conservera son influence sur cette partie importante des travailleurs, qui écouteront avec d'autant plus de confiance les orateurs extrémistes, qu'ils se verront relégués à l'arrière plan par la loi, qu'ils se sentiront des déshérités.

De cette façon, le projet laisse subsister, à côté des institutions créées par lui, un organisme puissant qu'il renforce

de tous les éléments dont il ne s'est point occupé. On pourra nous répondre qu'il était difficile, dans certains cas, inutile dans d'autres, d'organiser la procédure de la loi. Dans l'agriculture et dans les petits établissements industriels et commerciaux, les patrons sont en contact permanent avec leurs ouvriers, prennent, le plus souvent, part à leur travail ; de cette façon, nous dira-t-on, il est inutile d'y instituer des délégués.

Pour ce qui concerne l'industrie à domicile, là où les ouvriers ne se connaissent pas entre eux, où ils sont disséminés, comment pourrait-on faire fonctionner l'institution des délégués, nous objectera-t-on ?

Toutes ces objections sont, en effet, fondées. Cependant, n'oublions pas que l'objet du projet est la réglementation, la plus large possible, des grèves, c'est de rendre impossible celles qui ne sont point le résultat d'une résistance injustifiée du patron et d'une volonté irréfléchie des ouvriers. Du fait que les moyens imaginés par le projet Millerand ne peuvent s'appliquer à certains établissements, laissent de côté une catégorie, très intéressante, des travailleurs à domicile, doit-il s'en suivre qu'ils doivent rester en dehors de la loi ? Les établissements d'importance moindre, les industries à domicile ne sont point à l'abri de grèves, car, et nous ne nous lasserons pas de le répéter, ces dernières ne s'étendent pas actuellement à un établissement déterminé, mais englobent une industrie, voire même une région ; si l'on veut rendre la réglementation de la grève effective, et non illusoire, il faut donc généraliser l'application de la loi à toutes les branches de l'activité économique, sans restrictions ni limitations aucunes. Ce but peut être atteint en confiant le rôle de médiateur entre patrons et ouvriers aux syndicats ouvriers et patronaux.

Même dans le cadre du projet, nous trouvons des omissions regrettables.

Ainsi, l'article 7 exclut de l'électorat « les agents préposés à la direction et à la surveillance ». Il est facile de comprendre l'esprit qui a guidé ici l'auteur du projet. Les contremaîtres, ingénieurs et chefs de service appartiennent à la catégorie des travailleurs dont le reste du personnel se méfie, étant donné que leurs fonctions les placent plus près du

patron, avec lequel ils ont un contact plus fréquent, qu'ils peuvent subir l'influence de ce dernier. Cependant, actuellement les salaires des contremaîtres se rapprochent sensiblement de ceux des ouvriers. Certains ingénieurs et chefs de service touchent des appointements le plus souvent égaux aux salaires des ouvriers qualifiés. En plus, ils ont des frais de représentation, sont astreints à mener un genre de vie dont l'ouvrier peut facilement se dispenser et, tout compte fait, abstraction faite de l'avenir qui déçoit dans bon nombre de cas, la situation de cette très intéressante classe de travailleurs n'est point digne d'envie.

Quels sont les moyens d'action qui leur permettent de tenter une amélioration de leur sort?

La grève leur est interdite, de peur de compromettre irrémédiablement leur situation, et il est rare qu'ils présentent des revendications collectives aux patrons. En les excluant de l'électorat et partant de l'éligibilité (article 8), le projet de loi leur a fermé l'unique voie qui peut être mise à leur disposition pour essayer de modifier leur situation. Il est vrai que dans les cadres des moyens indiqués par le projet, des difficultés sérieuses existent pour leur accorder le droit de vote et l'éligibilité. Il est vrai aussi que le projet, ayant pour but la réglementation des grèves, n'avait pas à craindre que les contremaîtres, ingénieurs et chefs de service se mettent en grève, mais il est non moins vrai que si, au lieu d'instituer des délégués par vote, le projet avait chargé le syndicat de la mission de représenter les ouvriers, les personnes exclues par les articles 7 et 8 du projet auraient pu être plus facilement défendues, même si elles ne croyaient pas devoir s'affilier au syndicat.

Les délégués élus selon les formes prescrites par les articles 9 à 12 du projet, ont pour mission de :

- 1° Transmettre au patron les réclamations du personnel;
- 2° Avoir un entretien avec lui, une fois par mois au moins;
- 3° Formuler par écrit, à la demande « d'un groupe d'ouvriers ou d'employés », les réclamations repoussées par le patron (articles 13 et 14).

Il semble donc que le rôle propre des délégués ne con-

siste qu'à être des agents de liaison entre le personnel et le chef de l'établissement. Ils n'émettent aucun avis, ne préjugent point de la question, se bornant à présenter, sans modifications, les réclamations du personnel. Si ces dernières ne sont point acceptées, il suffit à « un groupe d'ouvriers ou d'employés » de les formuler par écrit ou d'en manifester simplement le désir, pour que les délégués se voient obligés à les transmettre au patron, ce qui servira de point de départ, soit à l'arbitrage, soit à la grève. En un mot, leur rôle semble être purement matériel.

On peut, dans ces conditions, se demander pour quelles raisons le projet prévoit un vote entouré de tant de garanties et de formalités? On le comprendrait plus aisément, si les délégués avaient pour mission de discuter avec le patron sur les réclamations du personnel, de jeter les bases des modifications du contrat de travail ou d'en établir un là où il n'existe pas.

En admettant même que l'on élargisse les pouvoirs des délégués, le rôle du syndicat n'en serait aucunement amoindri. Là où il existe, les délégués, en fait, ne se limiteront pas à être des simples porte-paroles du personnel auprès du patron, mais tiendront au courant le syndicat des événements de l'usine et c'est encore, en fin de compte, le syndicat ouvrier qui, le moment venu, fera pression sur les délégués ou sur le personnel pour présenter des réclamations, ou bien se bornera simplement à leur remettre, signé de quelques ouvriers appartenant à l'établissement, le cahier des revendications devant être remis au patron. On voit donc que l'organisation des délégués n'atteindra nullement le rôle du syndicat. Il y aura superposition de deux organismes : l'un de fait, ancré dans les mœurs, jouissant de la confiance des ouvriers, pouvant examiner le fond de toutes les questions, l'autre, création artificielle de la loi, instrument de transmission matérielle, uniquement.

La procédure d'élection des délégués demande, de la part du chef d'établissement :

1° L'affichage dans les lieux du travail, dix jours avant la date des élections, d'un avis indiquant la date, le local du

vote, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin; cet avis doit être affiché pour chaque circonscription séparément;

2° L'envoi de la copie dudit avis au Maire de la commune;

3° L'établissement d'une liste d'électeurs et de personnes pouvant être élues ;

4° L'affichage de ces listes ;

5° Son envoi au Maire de la commune.

Les ouvriers soucieux de leurs intérêts devront veiller à la stricte exécution de la loi, puisque l'initiative du vote est laissée au patron, que l'établissement des listes lui est confié et qu'il pourrait ainsi y avoir des omissions et des oublis préjudiciables. C'est le Conseil des Prud'hommes et le Juge de Paix qui sont compétents pour trancher les points litigieux et le recours ici appartient, non seulement aux intéressés, mais aussi aux syndicats (article 11). Cette mesure, très sage, montre le rôle que le syndicat est appelé à jouer effectivement. En fait, c'est ce dernier qui entreprendra une action en justice, afin de sauvegarder les intérêts professionnels des ouvriers, ce qui est d'ailleurs dans les limites assignées par la loi de 1884.

Le projet de loi ne prévoit que deux alternatives en cas de non acceptation de réclamations ouvrières : l'arbitrage ou la grève, précédée ou non d'un vote. La conciliation n'y est point prévue, étant donné que les réclamations ouvrières sont examinées par des arbitres et que la grève n'est autorisée que dans deux cas : 1° soit que le patron se refuse à nommer les arbitres; 2° soit que ces derniers n'aient pas rendu leur sentence dans les 6 jours, à partir du moment où ils sont saisis du conflit.

Nous sommes enclins à croire que la grève a surtout des chances d'être déclarée dans la première hypothèse. On ne saurait, en effet, incriminer un patron qui se refuserait d'abandonner entre les mains d'arbitres le sort de son établissement. L'arbitrage est un acte grave, puisqu'il comporte la renonciation, entre les mains des tiers, des droits sur lesquels la contestation est portée, en acceptant d'avance la solution qui sera donnée. La conciliation est une institution plus souple, où les deux parties établissent simplement un contact, s'expliquent sur les points litigieux et cherchent, si possible, un

terrain d'entente. Souvent, un malentendu peut être dissipé, si les plaideurs ont la possibilité d'exposer leur point de vue et indiquer les possibilités de concessions réciproques. Nous avons vu qu'effectivement la conciliation joue un rôle prépondérant dans les solutions heureuses des conflits.

Nous devons ajouter que le principe de la conciliation réunit l'adhésion aussi bien des milieux ouvriers, que celle des patrons.

Nous avons vu plus haut que, même dans les milieux du syndicalisme le plus intransigeant, si l'on repousse l'idée de l'obligation de l'arbitrage, on accepte volontiers celle de la conciliation.

Les patrons les plus imbus du principe d'autorité, les plus rebelles à toute immixtion dans ce qu'ils considèrent comme leurs affaires propres, ne repoussent pas, loin de là, la conciliation.

Ainsi, M. Teste, Vice-Président de l'Union des Chambres Syndicales de Lyon, est d'avis que le travail législatif devait être surtout aiguillé « dans le sens de la conciliation, mais de la conciliation réelle, avec des moyens possibles » (1). Cette dernière, c'est la conciliation obligatoire.

L'Union des Chambres Syndicales Lyonnaises a voté, dans ce sens, à l'unanimité, une résolution disant en outre :

« 2° Considérant qu'en vue de hâter et de faciliter le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail, la tentative de conciliation, *facultative*, d'après la loi du 27 décembre 1892, devrait être *obligatoire*.

« Demande au Parlement de mettre à l'étude la modification, dans le sens ci-dessus, de la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage » (2).

M. Faucheur, Président de la Chambre de Commerce de Lille, estime que la principale réforme à introduire à la loi du 27 décembre 1892, c'est de rendre la conciliation obligatoire (3).

Nous ne pouvons donc que regretter l'abandon, par le projet, de la conciliation.

(1) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 69.

(2) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 74.

(3) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 90.

En confiant au syndicat un rôle actif dans les pourparlers relatifs à la modification des conditions du travail, en le mettant en face, non d'un patron isolé, mais du syndicat patronal, il est possible de faire appel à la conciliation, avant d'envisager l'arbitrage et, éventuellement, la grève. En effet, supposons que les délégués aient essuyé un échec auprès du patron. Ce dernier peut, pour des raisons plus haut indiquées, se refuser d'accepter l'arbitrage. Dans ce cas, les ouvriers peuvent décréter la grève. Il est vrai, que cela ne peut avoir lieu qu'à la suite d'un vote entouré de garanties, vote renouvelable tous les sept jours; mais il ne faut pas oublier que le but des auteurs du projet était moins de réglementer les grèves que de les prévenir. Pour arriver à cette dernière fin, il fallait ne laisser de côté aucun moyen d'action et la conciliation en est un au premier chef (comme le prouve la statistique plus haut indiquée).

La grève, survenue après un refus d'arbitrage de la part du patron, peut mettre ce dernier dans une mauvaise posture, quant à la solution du conflit. L'opinion publique qui joue ici un rôle très important, désapprouverait un chef d'établissement qui aurait provoqué une grève uniquement par son refus de se soumettre à l'arbitrage. Sachant cela, le chef d'établissement, soucieux de ses intérêts, serait plutôt porté à renoncer à l'application bénévole de la loi dans son établissement, puisque la loi ne le lui impose pas. Par contre, si on lui laissait, entre l'arbitrage et la grève, la possibilité de la solution par le moyen de la conciliation, le but de la loi serait plus facilement atteint, puisque cette dernière, sans engager les parties dans une impasse, laisse les chances de solutions pacifiques.

Nous avons vu le rôle assigné aux délégués, lesquels ne sont que des simples instruments de transmission. A juste titre, les auteurs du projet ont estimé qu'ils ne doivent pas apprécier le bien fondé des réclamations de leurs collègues et qu'ils sont mal placés, étant des simples subordonnés, à discuter avec leur patron et à chercher un terrain d'entente, en cas de refus de ce dernier de donner satisfaction au personnel.

La discussion qui est ainsi éliminée ici, a cependant lieu

au cours des réunions du syndicat, où l'on cherche à savoir, où les faits et gestes du patron et du personnel sont connus, les incidents pesés, les conclusions toutes prêtes. Si l'on avait prévu un contact possible entre les représentants des syndicats patronaux et ouvriers, si ces deux organismes, si parfaitement outillés pour défendre les intérêts professionnels de leurs adhérents, avaient pu évoquer le conflit et chercher un moyen d'entente, les préventions, les hésitations des patrons seraient dissipées. Les ouvriers et les patrons, plus confiants dans leurs syndicats respectifs, auraient, les uns attendu avec plus de calme les solutions qu'on leur aurait ainsi proposées, les autres auraient eu moins de scrupule d'accepter bénévolement le bénéfice de la loi.

Dans une préface au livre de M. Jules Huret, M. Mille-
rand indique l'idée maîtresse qui l'a guidé pour l'établissement de son projet. Afin d'établir entre le patron et la masse des salariés des relations régulières et amicales, il préconise « la substitution à la foule inorganique des travailleurs, d'un organisme capable de réfléchir, de vouloir et d'agir » (1).

Il ne semble pas, à l'étude approfondie du projet, que l'institution des délégués ait atteint le but de son auteur. C'est dans le sein du syndicat que sont étudiées toutes les questions professionnelles, c'est lui qui substitue à « la foule inorganique des travailleurs », un organisme vivant, homogène, uni. Il serait puéril de nier l'état d'esprit qui règne actuellement dans les syndicats, les courants qui s'y dessinent, mais n'est-il pas légitime de supposer que si le législateur avait fait appel aux services des syndicats, ces derniers seraient entrés dans la légalité?

Il est intéressant de noter ici le fait suivant : lorsque pendant les grèves du mois de mai 1920, le Gouvernement a intenté des poursuites contre la C. G. T. pour violation de la loi de 1884, les syndicalistes prétendaient que la C. G. T. restait dans la légalité, alors que les grèves de cette époque, décrétées par elle, avaient pour but la nationalisation industrialisée, ce qui, évidemment, n'est pas dans les cadres stricts de la loi de 1884, ce qui prouve que, malgré son esprit révo-

(1) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 5.

lutionnaire, la C. G. T. elle-même affecte une certaine coquetterie à faire preuve d'esprit de légalité.

Si la grève est déclarée, l'arbitrage sera exercé par le Conseil du Travail.

Ce dernier est une émanation des syndicats professionnels, puisque les membres des Conseils du Travail sont nommés par les syndicats, mais c'est une émanation au second degré. Les Conseils du Travail ne sont pas en contact direct avec la vie ouvrière.

Il faut reconnaître que cela représente un certain avantage puisque, n'étant pas mêlés directement à la lutte, observant une certaine distance, les Conseils du Travail ont ainsi le recul nécessaire leur permettant une appréciation plus saine, plus réaliste des choses et de juger avec plus d'impartialité les conflits.

Les syndicats ouvriers, cependant, ont une confiance bien médiocre dans cette institution. A tort ou à raison, ils se méfient de toute « collaboration de classes ». Il faut entendre par là tout organisme nécessitant un contact permanent, une collaboration quotidienne, entre patrons et ouvriers.

Au Congrès de Lyon, par 279 voix contre 175, les syndicats ouvriers se sont prononcés contre les Conseils du Travail.

« Il n'y a pas entente, écrit M. Jouhaux, il n'y a pas collaboration, il n'y a pas confusion entre deux classes rivales et ennemies : il y a contact tout simplement, c'est-à-dire marché pour un moment donné, pour un objet déterminé » (1).

M. Georges Sorel (2) qualifie cette institution d'une « des plus malheureuses créations de ce temps ». Les patrons ont intérêt d'avoir au Conseil du Travail des hommes qui leur seraient inféodés. Pour cela, il faut des syndicats. On les créera de toutes pièces, on favorisera les syndicats jaunes : « le vote se faisant par syndicat, ils (les patrons) chercheront à avoir une multitude de petites associations débiles et faciles à diriger » et « les Conseils du Travail deviendront d'aimables clubs où l'on fumera des cigares ».

Le projet Millerand a été diversement accueilli.

(1) LÉON JOUHAUX. — *Op. cit.*, page 228.

(2) GEORGES SOREL : *L'Avenir socialiste des Syndicats*, pp. 67 et 68.

Les uns, principalement les patrons, s'élèvent véhémentement contre le principe de l'obligation de l'arbitrage.

M. Resseguier, directeur de la verrerie de Carmaux, estime que l'arbitrage obligatoire équivaut à la remise, entre les mains des tiers, du soin de gérer l'entreprise (1).

D'autres, à cause de l'insolvabilité des ouvriers qui peut mettre en échec l'exécution de la décision des arbitres (2).

M. Pifre, maître des forges à Albert (Somme), se méfie des institutions électives parmi les ouvriers qui estimeraient nécessaire, afin de justifier leur mandat, de créer des comités là où ils n'existent pas. Les Conseils du Travail n'ont pas, à ses yeux, l'autorité nécessaire pour trancher des conflits que les sommités de la science économique seules peuvent avoir la prétention de résoudre. « Ce qu'il faudrait, dit-il, ce serait au Collège de France économique, une Haute Cour d'arbitrage » (3).

M. Teste, vice-Président de l'Union des Chambres Syndicales de Lyon, estime que le principe même du projet est condamner, étant donné qu'il tend à substituer à l'autorité du patron, celle des délégués. Le projet n'enrayera pas les grèves, car « qu'il plaise aux grévistes de continuer la grève, on ne peut les forcer à reprendre leur travail et à s'incliner devant la sentence arbitrale ? (4) ».

L'organisation des délégués d'usine a été très vivement critiquée.

M. Ribot, ancien Président du Conseil et sénateur, s'oppose à « ce parlementarisme d'atelier qui met en antagonisme les ouvriers et patrons, en laissant toutes les responsabilités à une seule des parties ». « Les délégués d'usine se croient, *ipso facto*, obligés par leur mandat d'entrer en lutte contre les chefs d'établissement » (5).

Il ne faut pas que les délégués d'usine soient intangibles. Les patrons doivent pouvoir les renvoyer comme les autres ouvriers. Le projet confère l'éligibilité aux ouvriers ayant travaillé pendant deux ans au moins dans l'établissement (arti-

(1) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 15.

(2) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 15.

(3) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 48.

(4) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 71.

(5) JULES HURET. — *Op. cit.*, pages 139 et 140.

cle 8). Ce délai a paru insuffisant aux directeurs des usines d'Anzin, qui estiment que les délégués doivent être choisis parmi les ouvriers qui sont le plus longtemps à l'usine (1).

Cette idée a été approuvée par le Comité Républicain du Commerce et de l'Industrie, lequel a rédigé un contre-projet dont l'article 8 est ainsi conçu :

« Sont seuls éligibles dans une circonscription, à la condition de savoir lire et écrire, d'être Français, âgés de 25 ans accomplis, et de n'avoir encouru aucune condamnation entraînant soit la perte des droits politiques, visés à l'article 31 ci-après, les électeurs ci-dessus désignés et compris dans le tiers des ouvriers ou employés les plus anciens, en tant que séjour, dans l'établissement où a lieu l'élection. Les délégués, dont le mandat viendra à expiration, ne seront plus rééligibles ensuite pendant deux ans » (2).

Le personnel d'usines n'est généralement pas stable : des mutations fréquentes peuvent y survenir et « alors que deviennent cette organisation électorale, ces délégués et ces délégués-adjoints qui, au bout de trois mois, ne reconnaissent même plus leurs électeurs? » (Déclaration de M. Motte, industriel et député) (3).

L'article 13 du projet charge les délégués de « recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail, et de les présenter au chef d'établissement ou à son préposé. »

Le Comité Républicain du Commerce et de l'Industrie a estimé que les délégués ne doivent pas être uniquement des instruments de transmission et que si « les explications données par le chef de l'établissement au délégué pourraient convaincre celui-ci du mal fondé de la demande qu'il a cru devoir faire », que cette demande puisse être retirée.

Le contre-projet stipule donc à l'article 13 que le délégué ne doit présenter les réclamations que « quand elles lui paraissent fondées » (4).

M. Louis Barthou estime que le projet Millerand aboutit

(1) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 132.

(2) JULES HURET. — *Op. cit.*, pages 206 et 207.

(3) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 107.

(4) JULES HURET. — *Op. cit.*, page 211.

« par une logique invincible au syndicat obligatoire, dont il est l'expression la plus grave, puisque, pour la première fois, cette théorie s'est revêtue de l'autorité et réclamée de l'adhésion du Gouvernement » (1).

En rapprochant le nombre d'ouvriers et d'employés (6.500.000) avec celui des syndiqués (620.000), M. Barthou trouve une proportion de 10 %. Il se demande donc, si, en confiant aux sections compétentes du Conseil du Travail le soin de trancher le litige, on ne forcerait pas, de cette façon, ceux qui se refuseraient à adhérer au syndicat, d'y entrer, puisque le Conseil du Travail en est l'émanation? « L'adhésion légale et obligatoire, dit-il, au syndicat, serait un défi trop audacieux qui se heurterait et se briserait à un instinct et à un besoin de la liberté trop enracinée dans l'âme humaine pour qu'une disposition législative puisse en avoir raison » (2).

M. Georges Sorel critique le vote devant précéder la grève. Les esprits sont troublés, les âmes tiraillées et faciles à se laisser entraîner dans les voies indiquées par des agitateurs venant des milieux souvent étrangers aux syndicats. Le vote sera moins un *pronunciamento* sur la question de grève, qu'une épreuve tendant à montrer le degré de confiance des ouvriers au syndicat. Une fois la question de grève résolue par un vote, il ne faut pas s'imaginer que l'agitation, par là, est terminée. La minorité, en cas de vote contraire à la grève, peut ne pas se soumettre à la décision de la majorité, ce qui fera revivre la grève illicite et le régime antérieur à 1864 (3).

M. Aristide Briand estime que le principe même de l'arbitrage obligatoire porte en lui des germes qui la condamnent irrémédiablement.

En effet, « tous les conflits du travail seront jugés par des conseils d'arbitrage. Ceux-ci étant composés moitié de patrons, moitié d'ouvriers syndiqués, fréquemment il arrivera qu'ils se trouveront impuissants à juger. En tout cas, comme toute sentence, même arbitrale, donne lieu à des interprétations diverses, ce seront les tribunaux civils qui, en fin

(1) LOUIS BARTHOU : *L'Action Syndicale*. — Paris, 1904, page 97.

(2) LOUIS BARTHOU. — *Op. cit.*, pp. 92 et suivantes.

(3) GEORGES SOREL : *L'Avenir socialiste des Syndicats*, pp. 62 et suivantes.

de compte, seront les arbitres souverains, appelés à dire le dernier mot. C'est aux pieds d'une magistrature, dont les sympathies pour le prolétariat ne sont ignorées de personne, que se résoudront, en pluie de papier timbré, la plupart des revendications ouvrières » (1).

M. H. Lagardelle est d'avis que les syndicats devraient avoir une place prépondérante dans le règlement des conflits ouvriers.

« Sans doute, dit-il, ce projet fait aux Conseils du Travail, à l'élection desquels les syndicats participent, une part prépondérante, en les investissant d'un important pouvoir d'arbitrage. Mais cela ne suffit pas. Le projet a comme base le système du suffrage universel ouvrier, qu'avait répudié le décret constitutif des Conseils du Travail. »

Et plus loin : « assimiler les syndiqués aux non syndiqués, mettre sur le même plan les ouvriers sélectionnés et non sélectionnés, est contraire à l'essence même du mouvement ouvrier, qui crée une élite organisée, chargée de la gouverner » (2).

De même, M. Michel Yovanovitch, tout en tenant compte des directives excellentes du projet, entrevoit la véritable solution de la question, lorsqu'il dit que « la seule observation que nous pouvons formuler, c'est que ces organisations par atelier ne sauraient rendre un service effectif, qu'à la condition d'être rattachées aux puissants syndicats du dehors, de sorte que les arrangements obtenus se répercutent sur les établissements voisins et puissent amortir de cette façon les effets fâcheux de la concurrence qui règne dans une même région » (3).

A peine arrivé au pouvoir, M. Millerand s'empresse de déposer un nouveau projet sur la conciliation et l'arbitrage.

Les idées de M. Millerand ont fortement évolué depuis 1900. Il n'est donc pas étonnant que le nouveau projet, déposé le 10 mars 1920 à la Chambre des Députés par M. Jourdain, ministre du Travail, en ait subi l'influence directe.

(1) ARISTIDE BRIAND. — *La Lanterne*, 28.11.1900, cité par M. NUSSBAUMER. — *L'obligation de la tentative de conciliation dans les différends collectifs entre patrons et ouvriers*. — Paris, 1911, page 29.

(2) H. LAGARDELLE. — *Op. cit.*, page 318.

(3) M. YOVANOVITCH : *Du fondement du droit de grève*. — Paris, 1908, p. 137.

Ce projet est ainsi conçu :

ARTICLE PREMIER. — Dans tout établissement commercial, industriel ou agricole, aucune cessation concertée de travail, soit de la part d'employeurs, soit de la part d'employés, ne pourra avoir lieu avant la fin des procédures obligatoires de conciliation prévues par les titres I et II ci-après :

ART. 2. — Dans tout établissement commercial, industriel ou agricole, occupant plus de 20 ouvriers, lorsqu'il se produira une contestation susceptible de provoquer un conflit d'ordre collectif, les ouvriers ou employés intéressés devront constituer une délégation, qui se rendra auprès du chef d'établissement ou de la personne désignée par lui pour statuer sur les contestations de nature de celles dont il s'agit.

Ne peuvent être choisis comme délégués que les ouvriers ou employés âgés de 21 ans, de l'un ou l'autre sexe, occupés depuis 6 mois dans l'entreprise.

ART. 3. — Le nombre des délégués ne pourra dépasser cinq.

Toutefois, dans les établissements occupant plus de 500 ouvriers appartenant à des spécialités différentes, chacune des spécialités pourra avoir en outre un délégué.

ART. 4. — Le chef d'établissement ou son préposé devra recevoir les délégués dans les 24 heures qui suivront la réception de la demande qui leur en sera faite, oralement ou par écrit.

ART. 5. — Dans tout établissement commercial, industriel ou agricole occupant au moins 100 ouvriers ou employés, le chef d'établissement devra faire connaître à l'avance, s'il ne doit pas recevoir lui-même les délégués, la ou les personnes chargées de recevoir la délégation, suivant les services ou la nature des contestations.

ART. 6. — Si le chef d'établissement ou la personne qui doit recevoir en son nom les délégués, ne peut statuer immédiatement sur la contestation, il ne pourra différer sa réponse de plus de 24 heures, à moins qu'un délai plus long ne soit fixé d'accord avec les délégués.

Si la personne à laquelle s'adresse la délégation n'a pas pouvoir de statuer sur la contestation qui lui est soumise, elle devra indiquer aux délégués la personne compétente, et celle-ci devra recevoir les délégués dans les 24 heures.

ART. 7. — En cas d'accord entre l'employeur et son personnel, il pourra être institué des délégués permanents. Le mode de désignation des délégués, la durée de leur mandat, la périodicité de leur réception seront déterminés par un règlement intérieur, qui devra être soumis par leur chef d'établissement à son personnel et ratifié par la majorité des ouvriers et employés âgés de 21 ans et occupés depuis six mois dans l'entreprise.

ART. 8. — Toute contestation d'ordre collectif survenue dans un établissement ou dans un groupe d'établissements, et qui n'aura pu être réglée par la voie des délégués prévus au titre premier, devra être soumise obligatoirement à la procédure de conciliation organisée dans le présent titre.

ART. 9. — Pour concilier leur différend, les parties peuvent s'adresser, soit à une personne choisie d'un commun accord par elles, soit à deux personnes choisies l'une par les employeurs, l'autre par les employés.

A défaut d'entente sur l'un des deux modes de conciliation ci-dessus, les parties sont tenues de soumettre leur différend au Comité de conciliation compétent pour la profession s'il en existe un, ou, à défaut, au Juge de Paix.

ART. 10. — Les personnes qui ont accepté le rôle de conciliateur, le Comité de conciliation ou le Juge de Paix sont tenus de convoquer les deux parties, ou leurs mandataires, devant eux, dans les 48 heures qui suivent le moment où ils ont été saisis du différend.

ART. 11. — Les parties ou leurs mandataires sont tenus de se présenter ou de se faire représenter à toutes les convocations qui leur sont adressées par les conciliateurs, le Comité de conciliation ou le Juge de Paix, sauf excuse reconnue valable par ceux-ci.

Les mandataires représentant les parties devront appartenir aux établissements intéressés dans le différend. Ils

devront avoir mandat de discuter les questions faisant l'objet du différend et de signer éventuellement, au nom de leurs mandants, une convention d'accord.

Les parties ou leurs mandataires peuvent être assistés d'administrateurs des organisations patronales et ouvrières légalement constituées auxquelles ils seraient affiliés.

ART. 12. — Les Comités de conciliation prévus à l'article 6 sont composés d'un nombre égal d'employeurs et d'employés. Dans les entreprises, industries ou établissements visés à l'article 17, ils comprennent, en outre, un nombre égal des représentants de l'intérêt public désigné par le Ministre du Travail et le ministre compétent.

Ils sont institués, soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales, après consultation des intéressés, par décrets rendus sur la proposition du ministre du Travail et des ministres compétents.

ART. 13. — Les décrets portant institution d'un Comité de conciliation détermineront :

a) La compétence des comités : ils devront être institués par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région déterminée.

b) Le mode de désignation et le nombre de leurs membres : peut être désignée comme membre employeur ou comme membre employé, toute personne de l'un ou l'autre sexe, âgée de 25 ans, de nationalité française, occupée depuis un an au moins dans une profession ressortissant au comité et n'ayant subi aucune condamnation qui serait susceptible d'entraîner la perte des droits politiques.

c) La manière dont les comités de conciliation seront saisis des contestations, les délais et conditions de convocation des intéressés ou de leurs délégués, les délais dans lesquels les comités devront statuer.

ART. 14. — Si un accord intervient devant les conciliateurs, le comité de conciliation ou le Juge de Paix, il est constaté par une convention collective.

Si l'accord n'intervient pas, il est dressé dans un procès-

verbal de non conciliation et les deux parties sont prévenues qu'elles peuvent faire appel à l'arbitrage.

ART. 15. — Lorsqu'un différend d'ordre collectif est porté devant un comité de conciliation et que ce différend ne peut, de l'avis de l'unanimité des membres du comité de conciliation, recevoir de solution que si cette solution est appliquée à l'ensemble des exploitations exerçant la même profession dans la région considérée, les exploitations, non parties au différend, en seront avisées et invitées à nommer des représentants pour prendre part aux discussions. Si un accord intervient, soit par conciliation, soit par arbitrage, les dispositions en seront applicables à toutes les exploitations qui auront été appelées à participer aux discussions.

ART. 16. — Si les deux parties décident de recourir à l'arbitrage pour le règlement de leur différend, chacune d'elles désigne un ou plusieurs arbitres qui peuvent être choisis parmi les membres du comité de conciliation. Si ces arbitres ne se mettent pas d'accord, ils désignent eux-mêmes un tiers arbitre. A défaut d'accord pour la désignation de ce tiers arbitre, celui-ci est désigné par le Premier Président du Tribunal civil, lorsque le différend n'intéresse que les employés occupés dans les limites d'un même arrondissement; par le Premier Président de la Cour d'appel lorsque le différend intéresse des employés occupés dans plusieurs arrondissements compris dans le ressort d'une Cour d'appel; par le Premier Président de la Cour de Cassation si le différend intéresse des employés occupés dans le ressort de plusieurs Cours d'appel.

Dans tous les cas où un différend est soumis à l'arbitrage, toute cessation collective de travail est interdite pendant la durée de l'arbitrage.

ART. 17. — L'arbitrage prévu à l'article précédent est obligatoire et toute cessation collective de travail est interdite jusqu'à ce que la sentence arbitrale ait été rendue dans les entreprises ci-après qui fonctionnent pour les besoins du public, et dont l'arrêt met en péril immédiat l'existence, la santé de la population ou la vie économique et sociale du pays :

- 1° Chemins de fer, tramways ou autres entreprises de transports en commun, par terre, par mer ou par eau;
- 2° Usines à gaz et d'électricité ;
- 3° Mines de combustibles ;
- 4° Entreprises de distribution d'eau, de lumière et de force motrice ;
- 5° Etablissements hospitaliers ;
- 6° Dans les villes de plus de 25.000 habitants :
 - a) Entreprises de pompes funèbres ;
 - b) Enlèvement des ordures ménagères et autres services de voirie et d'hygiène publique

ART. 18. — Dans toutes les entreprises où l'arbitrage est obligatoire et où il n'existe pas encore de statut du personnel homologué par décret ou par le ministre duquel elles dépendent, les employeurs devront soumettre, dans les 6 mois, à l'approbation du Ministre, un statut réglémentant les conditions de travail et de rémunération et les retraites du personnel. L'approbation du Ministre ne pourra être donnée qu'après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées. Dans le cas où l'approbation ne serait accordée que sous réserve de certaines modifications ou additions, il serait statué par un décret rendu sur avis conforme au Conseil d'Etat.

ART. 19. — Les arbitres peuvent faire procéder à toutes enquêtes, vérifications et visites de lieux qu'ils jugent utiles. Ils ne peuvent délibérer valablement que si tous sont présents ; dans le cas où l'un d'entre eux se trouve dans l'obligation de renoncer à sa mission, il est procédé à son remplacement suivant les règles observées pour sa nomination.

ART. 20. — La sentence arbitrale est portée à la connaissance des intéressés par tous moyens stipulés en ladite sentence, notamment par insertion dans les journaux et même par voie d'affiches. Dans le cas où l'arbitrage est obligatoire, elle est publiée au *Journal Officiel*.

Les derniers articles ont trait aux pénalités et au droit de réquisition.

A la différence du projet de 1900, l'agriculture y est assu-

jettie comme le commerce et l'industrie, ce qui constitue une **extension** fort heureuse.

Les sanctions qu'il prévoit se rapportent aussi bien à la **grève**, qu'au lock-out, d'où égalité de traitement entre patrons et ouvriers.

Le projet a pour but, moins de régler les différends déjà **nés**, que de prévenir les contestations pouvant dégénérer en **conflits**.

La conciliation a été rendue obligatoire, l'arbitrage ne l'étant que pour les établissements d'intérêt public, énumérés à l'article 17, d'où plus de facilité d'entente, les patrons comme les ouvriers étant hostiles à l'arbitrage.

Les intermédiaires entre patrons et ouvriers sont des **délégués**. Toute contestation « susceptible de provoquer un conflit d'ordre collectif » (article 2), doit être soumise au patron par une délégation choisie parmi le personnel occupé depuis six mois dans l'entreprise.

Le projet prévoit en outre l'institution des délégués permanents, mais à la condition que :

1° Un accord préalable existe à ce sujet entre patron et son personnel;

2° Un règlement intérieur relatif au mode de désignation des délégués, à la durée de leur mandat, à la périodicité de leur élection, soit ratifié par la majorité des ouvriers et employés âgés de 21 ans et occupés depuis six mois dans l'entreprise.

Les différends non solutionnés directement par le patron et les délégués sont soumis à une ou plusieurs personnes désignées de commun accord entre les parties et, — en cas de désaccord sur le choix de ces personnes, — à un comité de conciliation.

L'article 12 indique la composition des comités de conciliation, lesquels rappellent de très près les Conseils du Travail.

Les parties peuvent se faire représenter par mandataires aux séances des comités de conciliation.

Ne peuvent être mandataires que des personnes appartenant aux établissements intéressés dans le différend. Les administrateurs des organisations patronales et ouvrières peuvent

assister les mandataires, à la condition que ces derniers y soient affiliés (article 11).

Ainsi, le projet assigne aux syndicats un rôle plus qu'effacé.

L'institution des délégués leur enlève, en fait, tout rôle actif dans les pourparlers précédant la grève. Il est vrai que les syndicats ouvriers ont la ressource de se faire tenir au courant des événements par des délégués *ad hoc* qu'ils ont pour habitude de constituer. De cette façon, il y aura, en fait, superposition de deux sortes de délégués.

Quant aux syndicats patronaux, leur action ne sera nullement entravée, le patron qui y est affilié constituant le meilleur délégué qui puisse se concevoir.

Lorsque le syndicat ouvrier se présentera chez le patron pour discuter, ce dernier aura un prétexte légal pour refuser tout entretien, ce qui pourra provoquer des grèves et des dissensions entre partisans du syndicat et ses adversaires.

L'institution des délégués a été l'objet d'une critique suffisante, lors de l'examen du projet Millerand. Nous n'y reviendrons donc pas.

Evincés totalement de toute action sur la marche des événements précédant le conflit, les syndicats sont tenus à l'écart lors de la conciliation.

Nous avons vu, en effet, que les représentants des organisations patronales et ouvrières ne peuvent pas être mandatés pour suivre la procédure de conciliation. Ils ne sont autorisés à assister les mandataires des parties, qu'à la condition expresse que ces derniers y soient affiliés.

Nous ne pouvons que regretter cette méfiance vis-à-vis des syndicats et ne croyons pas que cela puisse atteindre leur vitalité et leur influence.

Il ne nous semble pas que la paix sociale, but du projet, soit atteinte par ce moyen.

Il était à prévoir que le projet du Gouvernement ne rencontrerait pas, dans les milieux syndicalistes, un accueil sympathique.

M. Dumoulin, secrétaire-adjoint de la C. G. T. s'exprime ainsi :

« La loi sera inapplicable parce qu'elle est contraire au tempérament du peuple de ce pays et parce que la classe ouvrière ne s'y soumettra pas.

« La loi sera inopérante parce qu'elle n'atteindra pas le but poursuivi et qu'il est enfantin de croire que les grèves pourront être ainsi canalisées dans un caniveau aussi étroit que l'arbitrage obligatoire. On fera la grève contre les arbitres et la situation n'aura pas changé (1).

L'Union des Syndicats de la Seine a adressé une protestation à la presse, dont nous extrayons le passage suivant :

« C'est parce que nous avons la certitude qu'une semblable politique ne peut qu'aboutir à rendre plus aigus et plus violents les conflits sociaux qu'elle prétend empêcher que nous dénonçons de suite la proposition gouvernementale » (2).

(1) *L'Humanité*. — 11 mars 1920.

(2) *L'Humanité*. — 11 mars 1920.

CONCLUSIONS

L'examen des conditions dans lesquelles s'effectuent les grèves, nous ont permis de constater que les syndicats patronaux et ouvriers y jouent un rôle prépondérant.

Nous avons vu également que le rythme du mouvement ouvrier est réglé par les syndicats. Les institutions corporatives se sont ancrées dans les mœurs. Les patrons et les ouvriers y trouvent, les uns — la sécurité, les autres — la protection contre la faiblesse née de l'isolement.

Chercher un moyen d'éviter les grèves sans faire appel aux syndicats — c'est aller à l'encontre du courant irrésistible des ouvriers, c'est provoquer le mécontentement des ouvriers, en faisant fi de leurs aspirations.

Fortifier le syndicat, en lui assignant des fonctions cadrant avec son but qui est la défense des intérêts économiques de ses adhérents, c'est en même temps montrer à la classe ouvrière qu'on lui fait confiance, c'est aussi, à notre avis, la détourner des méthodes anarchistes.

Les théoriciens du syndicalisme veulent éviter une collaboration constante avec les patrons, par crainte de « l'embourgeoisement ». On ne peut donc les forcer à faire œuvre qui leur répugne. Cela ne doit cependant pas empêcher des prises de contact et des conversations courtoises, chaque fois qu'un conflit sera à solutionner.

Nous avons résumé nos idées sous forme de proposition de loi ainsi conçue :

ARTICLE PREMIER. — Dans toutes les exploitations industrielles, commerciales et agricoles, les demandes relatives à l'établissement ou à la modification des contrats collectifs de travail, émanant du personnel des dites exploitations ou le concernant, doivent être présentées au patron par lettre recommandée.

Le patron devra, dès la réception de cette demande, et au plus tard dans les 24 heures, donner une réponse écrite.

Si la nécessité de consulter des mandants, des associés ou

conseil d'administration, ne permet pas de donner une réponse dans le délai sus-indiqué, les représentants des patrons doivent, dans ce délai de 24 heures, déclarer quel est le délai nécessaire pour donner une réponse. En aucun cas, il ne peut excéder 4 jours.

ART. 2. — Si le patron n'accepte pas la demande visée à l'article précédent, il doit adresser immédiatement, et au plus tard dans les 24 heures du refus, un avis au Juge de Paix du canton où est situé l'établissement, contenant :

1° Le nom ou la raison sociale de l'établissement et l'endroit où il est situé;

2° La copie du contrat de travail existant antérieurement au différend, s'il y a lieu;

3° La copie du projet du contrat de travail qu'il a refusé d'accepter;

4° La date à laquelle le projet du contrat a été présenté, et celle du refus d'acceptation;

5° La désignation du groupement professionnel qui a présenté le projet du contrat au nom du personnel, s'il y a lieu;

6° La désignation, s'il y a lieu, du syndicat professionnel auquel il est affilié.

ART. 3. — Le juge de paix délivre récépissé dudit avis au patron et le notifie par lettre recommandée, sans frais, dans les 24 heures :

1° Au syndicat professionnel auquel appartient le patron, et, à défaut, au syndicat professionnel patronal existant dans la commune, l'arrondissement ou le département;

2° Au syndicat professionnel ouvrier se rattachant au travail effectué dans l'entreprise où le différend est né.

Il les invitera à lui désigner, dans un délai n'excédant pas 3 jours, les délégués chargés de concilier le différend.

ART. 4. — Les syndicats professionnels patronaux et ouvriers, devront, dans le délai sus-indiqué, adresser au Juge de Paix une déclaration indiquant les noms, qualité et domiciles des délégués, sans que le nombre des personnes désignées puisse être supérieur à 3 pour chaque syndicat.

Le Juge de Paix, au reçu des réponses des syndicats, invite d'urgence les délégués à se réunir en comité de conciliation. Les réunions peuvent avoir lieu en présence du Juge de Paix qui est à la disposition du comité pour diriger les débats.

ART. 5. — Si l'accord s'établit dans le comité sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal dressé par le Juge de Paix et signé par les délégués.

En cas de partage des voix, il est attribué au délégué le plus âgé deux voix.

ART. 6. — En cas de désaccord, les délégués peuvent désigner soit chacun un ou plusieurs arbitres, soit un arbitre commun.

A cet effet, ils rédigeront un procès-verbal indiquant les points du litige à résoudre par les arbitres et le ou les noms de ceux-ci.

Ils devront ensuite faire parvenir au patron un duplicata du compromis d'arbitrage et l'inviter à le ratifier dans un délai n'excédant pas deux jours.

ART. 7. — Les arbitres se réuniront au plus tard dans un délai de 2 jours après la signature du procès-verbal et la ratification par le patron, prévues par l'article précédent.

ART. 8. — En cas de désaccord, ils s'adjoindront un nouvel arbitre pour les départager.

Si les arbitres n'arrivent pas à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni sur le choix de l'arbitre départiteur, ils le déclareront sur le procès-verbal et cet arbitre sera nommé par la section compétente du conseil du travail, réunie d'urgence, sur le vu du procès-verbal qui lui sera transmis immédiatement par le Juge de Paix.

ART. 9. — La décision sur le fond, prise, rédigée et signée par les arbitres, est remise au Juge de Paix. Elle sera consignée conformément à l'article 5.

ART. 10. — Les procès-verbaux et décisions mentionnés aux articles 5, 6 et 9 seront conservés en minute au greffe de

la Justice de Paix qui en délivre gratuitement une expédition au patron et à chacun des syndicats et unions patronaux et ouvriers ayant pris part aux délibérations ainsi qu'au Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, par l'entremise du préfet.

Un extrait de la décision du comité de conciliation ou des arbitres devra être affiché à la mairie de la commune où est situé l'établissement.

ART. 11. — Dans les 24 heures de la réception de l'expédition du procès-verbal, le patron devra faire connaître au Juge de Paix s'il accepte ou refuse la décision prise par le comité de conciliation ou par les arbitres.

ART. 12. — Si le patron ou le personnel de son établissement refuse de se soumettre aux décisions prises par le comité de conciliation ou d'arbitrage, et en cas de lock-out ou de grève, le Juge de Paix fera procéder à l'affichage, à la mairie et à la porte dudit établissement, d'un avis contenant :

1° Un extrait de la décision du comité de conciliation ou des arbitres;

2° La désignation des syndicats et unions patronaux et ouvriers qui l'ont arrêtée;

3° Le refus par le patron ou par son personnel à s'y soumettre.

ART. 13. — Les arbitres et les délégués, de l'un ou de l'autre sexe, nommés en exécution de la présente loi, devront être citoyens français.

ART. 14. — Sera puni d'une amende de 16 francs à 1.000 francs, tout chef d'établissement qui n'aura pas transmis au Juge de Paix l'avis prévu par l'article 2, ainsi que tout syndicat qui n'aura pas désigné les délégués prévus par l'article 4.

Le tribunal ordonnera en outre la publication du jugement dans un journal local.

ART. 15. — Les locaux nécessaires à la tenue des comités de conciliation et aux réunions des arbitres sont fournis, chauffés et éclairés par les communes où ils siègent.

Les imprimés relatifs à l'avis prévu par l'article 2 sont délivrés gratuitement aux patrons.

Les dépenses des comités de conciliation et d'arbitrage seront fixées par arrêté du préfet du département et portées au budget départemental comme dépenses obligatoires.

ART. 16. — Tous actes faits en exécution de la présente loi seront dispensés du timbre et enregistrés gratis.

ART. 17. — La présente loi doit être affichée dans tous les établissements, bureaux, ateliers, chantiers, et en général dans tous les locaux où s'exécute un travail en commun.

Elle est applicable aux colonies de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion.

On pourra nous reprocher de ne pas avoir interdit la grève pendant les pourparlers et la procédure de conciliation et de l'arbitrage.

Nous n'avons pas cru devoir aller jusqu'à l'interdiction de la cessation collective du travail, estimant cette mesure inopérante et vexatoire.

Nous comptons, par contre, sur la sagesse et la modération de la classe ouvrière qui, comme les événements de mai 1920 l'ont démontré, n'aime guère faire la grève pour le plaisir de la faire.

Lorsque des pourparlers sont engagés par l'intermédiaire des syndicats, lorsque ces derniers sont légalement investis de la fonction de solutionner le différend, la grève n'est pas à craindre.

Certes, nous n'avons pas la prétention d'affirmer que cela sera toujours ainsi, mais nous comptons sur l'habitude qui sera prise progressivement par la classe ouvrière de considérer les conflits sociaux de la même façon que tous les autres conflits civils pouvant être solutionnés sans moyens violents.

Paris, le 1^{er} juillet 1920.

Le candidat :

Léon FAIL.

BIBLIOGRAPHIE

- BARTHOU. — *Action Syndicale*. — Paris, 1904.
- GEORGES SOREL. — *L'Avenir socialiste des Syndicats*. — Paris, 1901.
- Statistique des Grèves et des Recours à la Conciliation* — (Ministère du Travail). — Année 1912.
- Annuaire Statistique*. — 34^e volume, 1914 et 1915.
- PIERRE-A. CARCANAGUES. — *Le Mouvement syndicaliste réformiste*. — Paris, 1912.
- ANDRÉ SAULIÈRE. — *La Grève Générale*. — Bordeaux, 1913.
- FRANÇOIS LATOUR. — *Les Grèves et la Législation*. — Paris, 1912.
- YOVANOVITCH, MICHEL. — *Du Fondement du Droit à la Grève*. — Paris, 1903.
- DE MUN. — *Grèves, Arbitrages et Syndicats*. — *Réforme sociale*. — 1901.
- MAURICE DEFRENNES. — *La Coalition ouvrière et le Droit de Grève*. — Paris, 1903.
- JULES UHRY. — *Les Grèves en France et leur Solution*. — Paris, 1902.
- MARCEL NUSBAUMER. — *L'Obligation de la tentative de conciliation dans les différends collectifs entre patrons et ouvriers*. — Paris, 1911.
- PAUL LOUIS. — *Histoire du mouvement syndical en France*. — Paris, 1907.
- ANDRÉ CHALEIX. — *Les Syndicats professionnels patronaux*. — Paris, 1902.
- CH. GIDE. — *Le droit de grève*. — Paris, 1909.
- H. LAGARDELLE. — *L'Evolution des Syndicats ouvriers en France*. — Paris, 1901.
- FOURNIÈRE. — *Revue socialiste*, avril 1907.
- Rapport de M. COLLIARD sur les *Différends collectifs et l'Arbitrage obligatoire*.
- JOUHAUX. — Discours prononcé à Bruxelles, en 1911.
- EMILE POUGET. — *Le Syndicat*. — *Bibliothèque syndicaliste*.
- GEORGES SOREL. — *Réflexions sur la violence*. — Paris, 1919.
- JULES HURET. — *Les Grèves*. — Paris, 1902.
- LÉON JOUHAUX. — *Le Syndicalisme et la C. G. T.* — Paris, 1920.

TABLE DES MATIERES

	Pages
	—
Introduction	5
<i>Chapitre I.</i> — Etude de la loi du 27 décembre 1892....	7
<i>Chapitre II.</i> — Eléments constitutifs des grèves.....	17
<i>Chapitre III.</i> — Les syndicats et les grèves.....	36
<i>Chapitre IV.</i> — Critique de la Loi de 1892.....	46
<i>Chapitre V.</i> — Solutions proposées.....	64
Conclusions	87

Vu : le Président de la Thèse,

Raoul JAY.

Vu : Le Doyen,

A. LARNAUDE.

Vu et permis d'imprimer

Le Recteur de l'Académie de Paris,
Paul APPEL.

